

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครศรีธรรมราช*

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS PERCEIVED BY TEACHERS
UNDER THE BUREAU OF SPECIAL EDUCATION ADMINISTRATION
IN NAKHON SI THAMMARAT

โสรยา ชูบัวทอง

Soraya Choobuatong

พรรษา นิลวิเชียร

Pattama Kanyuk

วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้

Southern College of Technology, Thailand

สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี

Supattara Pusitratnavalee

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช

Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus, Thailand

E-mail: supattarapusit@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 183 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง .60 - 1.00 มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .979 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดีทุกด้าน

* Received 23 November 2022; Revised 13 March 2023; Accepted 23 March 2023

2. ครูที่เพศและประสบการณ์ต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของครู พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญในการใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยการใช้เหตุผลและหลักฐาน ในการตัดสินใจปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อจะทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการใช้วิธีการแก้ปัญหา และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และคิดแก้ปัญหาาร่วมกันหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้สำเร็จ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารโรงเรียน

ABSTRACT

This research aimed to 1) investigate the transformational leadership of school administrators, 2) compare the transformational leadership of school administrators, and 3) examine suggestions on the transformational leadership of school administrators. The sample group comprised 183 school teachers under the Bureau of Special Education Administration in Nakhon Si Thammarat, selected by stratified random sampling. The research instrument was a five-point scale questionnaire with a content validity between .60-1.00 and a reliability coefficient of .979. The statistics used for data analysis included mean, percentage, standard deviation, and One-way ANOVA.

The results showed that:

1. Teachers' perceptions of the school administrators towards transformational leadership overall and in each aspect were at a good level.

2. Teachers with different sex and teaching experiences had similar attitudes toward the transformational leadership of school administrators. Teachers of different ages had different attitudes towards transformational leadership, with a statistically significant difference at .05. Teachers with different educational levels had different attitudes towards transformational leadership, with a statistically significant difference at the .01 level.

3. Regarding problems and suggestions about the transformational leadership of school administrators perceived by teachers, the school

administrators should emphasize using reason and evidence to build teachers' confidence in solving problems. In addition, school administrators should open opportunities for the teachers to make decisions together and find new ways to solve problems successfully.

Keywords: Leadership, Transformational leadership, School administrators

บทนำ

สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่จัดตั้งขึ้นเพื่อถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรม และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีพของสมาชิกในสังคมให้สามารถติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และปฏิบัติตนได้มีคุณค่าแก่สังคม ช่วยอบรมสั่งสอนให้สมาชิกในสังคมได้พัฒนาบุคลิกภาพ มีกิริยามารยาท จริยธรรม คุณธรรม เคารพในสิทธิของผู้อื่น รู้จักปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเอง การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาทุกแห่งบุคคลที่มีความสำคัญและเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานทุกอย่างดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายทางการศึกษา คือ ผู้บริหาร เพราะเป็นผู้มีอำนาจสูงสุด มีบทบาทเป็นผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์การทำงานที่ชัดเจน คิดกลยุทธ์เชิงรุก (Proactive) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นต่อการสร้างภาพใหม่ขององค์กร รวมทั้งเป็นผู้ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง (Change Sponsor) ซึ่งจะช่วยให้เกิดการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การสนับสนุนที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สื่อสารให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2548) ผู้บริหารที่ดีต้องสามารถรู้เท่าทันเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเองไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ โดยผู้นำที่มีลักษณะที่กล่าวมา คือคุณสมบัติของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bernard M. Bass and B.J.Avolio, 1994) ดังที่ (อรอุมา ศรีประทุมวงศ์, 2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างแรงจูงใจ ให้เกิดแก่ผู้ตาม ทำให้ทุกคนยอมรับ ยอมทำตาม ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ มองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง สามารถมองเห็นการณ์ไกลและสามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้เร็ว ดังนั้น ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นทฤษฎีที่เหมาะสมกับการนำมาพัฒนาภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับสังคมไทยให้พ้นวิกฤต และเพื่อรองรับการประเมินมาตรฐานคุณภาพผู้บริหารโรงเรียน

ตามตัวบ่งชี้ที่กำหนดว่า มีวิสัยทัศน์ในการจัดการให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

การศึกษาพิเศษ (Special Education) หมายถึง การศึกษาแก่ผู้เรียนเป็นพิเศษ ทั้งโดยวิธีการสอน การจัดดำเนินการวิธีการสอน และการให้บริการ ทั้งนี้เพราะบุคคลเหล่านี้ เป็นผู้ด้อยโอกาสและขาดความเสมอภาคในการได้รับสิทธิตามที่รัฐจัดการศึกษาภาคบังคับ ให้แก่เด็กในวัยเรียนโดยทั่วไป ซึ่งสาเหตุแห่งความด้อยโอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพ ความบกพร่องทางร่างกาย สติปัญญา และอารมณ์ นอกจากนี้ยังรวมถึงการจัดการศึกษาให้แก่ เด็กปัญญาเลิศ ซึ่งเป็นเด็กที่มีระดับสติปัญญาสูงกว่าเด็กปกติ (พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์, 2553) ปัจจุบันโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีรูปแบบการจัดการศึกษา การให้บริการ และการบริหารงานที่หลากหลาย เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ ความต้องการจำเป็นของคนพิการและผู้ด้อยโอกาส จึงทำให้การจัดการศึกษาพิเศษของโรงเรียน ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความพิเศษสลับซับซ้อนมากกว่าโรงเรียนปกติทั่วไป ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 10 วรรค 2 กำหนดให้การจัดการศึกษา สำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือ บุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือ ด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าว มีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาสำหรับการ ศึกษาพิเศษมีความสำคัญ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำ ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ให้สามารถพัฒนางานหรือองค์กรให้ดำเนินงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกให้บรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ บาสและอวลิโอ (Bass, B.M. & Avolio, B.J., 1999) 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2563 จาก 4 โรงเรียน จำนวน 183 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครศรีธรรมราชปีการศึกษา 2563 จำนวน 127 คน ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified sampling) ตามจำนวนประชากรของครูแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพ โดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.06 ถึง 1.00 และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ .979 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questions) เพื่อให้ผู้ตอบได้ตอบตามความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลไปยังผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อขอความร่วมมือจากครูผู้สอนในการตอบแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืน

จำนวน 122 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ จัดลำดับข้อมูล นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์เกี่ยวกับทัศนคติของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครศรีธรรมราช ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของครูตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างสถิติวิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD หรือ Fisher's Least-Significant Different

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของครูพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับดี ดังตารางที่ 1
- ตารางที่ 1** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของครู

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.20	0.55	ดี	1
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.20	0.56	ดี	2
3	การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.15	0.53	ดี	4
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.18	0.56	ดี	3
รวม		4.18	0.49	ดี	

ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รองลงมาคือ สามารถรับรู้ เข้าใจ การเปลี่ยนแปลงและถ่ายทอดให้ครู รับทราบ เกียรติและเคารพในความสามารถของครูเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างกัลยาณมิตร

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานเมื่อทำงานที่มอบหมายสำเร็จ รองลงมาคือ การให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การยอมรับและมีการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาของครู รองลงมาคือ ความสามารถเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยในการพิจารณาปัญหา หากคำตอบ แก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การใช้วิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมาคือ การส่งเสริมให้ครูมีพัฒนาตนเองตามศักยภาพของแต่ละบุคคล การปฏิบัติต่อครูทุกคนด้วยความยุติธรรมเสมอภาคตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเอาใจใส่และเป็นกันเองกับครูทุกคน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู พบว่า

ครูที่เพศต่างกันมีความทัศนะต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครศรีธรรมราช ไม่แตกต่างกัน

ครูที่มีอายุต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครศรีธรรมราช ไม่แตกต่างกัน

ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีทัศนะต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 3 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่แตกต่างกัน

ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครศรีธรรมราช ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะ ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญในการการแก้ปัญหาโดยการให้เหตุผลและหลักฐานในการตัดสินใจที่เกิดขึ้นเพื่อจะทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการวิธีการแก้ปัญหา และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และคิดแก้ปัญหาาร่วมกัน หากวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้สำเร็จ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครศรีธรรมราช จากผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การประพุดิตตนเป็นแบบอย่างที่ดี ครูสามารถรับรู้ เข้าใจการเปลี่ยนแปลงและถ่ายทอดให้ครูรับทราบให้เกียรติ และเคารพในความสามารถของครูเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของตนเป็นผู้กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน จูงใจ มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ ซึ่งมีความสำเร็จขององค์กรเป็นเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพรณ์ ภัทรดำเนินสุข ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก (อรรถพรณ์ ภัทรดำเนินสุข, 2564) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูมากร เจตีย์คำ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก (ชูมากร เจตีย์คำ, 2559) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซอพี ราเชะ ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก (ซอพี ราเชะ, 2560)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูตามตัวแปรเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีภาวะผู้นำแบบที่เป็นระบบดีอยู่แล้ว เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจน มีการพัฒนาตนเองให้เป็นທີ່เลื่อมใส

ศรัทธาของผู้ตาม มีการกระตุ้นให้ผู้ตามแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่ชาญฉลาด ให้ความสำคัญกับผู้ตามอย่างทั่วถึง หรือพัฒนาผู้นำและผู้ตามในทุกส่วนขององค์กร ทำให้ครูเพศหญิงและเพศชายมีทัศนคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธาสินี สิ่งประโคน ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน (สุธาสินี สิ่งประโคน, 2558) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซอฟี ราเซะ ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง จำแนกตามตัวแปรเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ซอฟี ราเซะ, 2560)

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของครูตามตัวแปรอายุ พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 31-40 ปี จึงมีวุฒิภาวะทางความคิดที่ไม่แตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ทำให้มีความคิดเห็นที่ไม่มีความแตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซอฟี ราเซะ ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามตัวแปรอายุไม่แตกต่างกัน (ซอฟี ราเซะ, 2560) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร ภูสมที ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ ทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน (สุภาพร ภูสมที, 2559)

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของครูตามตัวแปรระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาหรือการพัฒนาตนเองของครูทำให้ครูที่จบการศึกษาระดับสูงมีมุมมองที่กว้างขึ้น รู้จักแนวคิดทฤษฎีใหม่ ๆ มีการนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้โดยการบูรณาการกับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรพันธ์ คงจันทร์ ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (อัจฉรพันธ์ คงจันทร์, 2561) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญาภาศ

แดงสีดา ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ธัญญามาศ แแดงสีดา, 2565)

2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของครูตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าหรือน้อยกว่าย่อมมีผู้บริหารตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา ที่สำคัญผู้บริหารทุกคนต้องผ่านการอบรมพัฒนางานทุกด้านมาอย่างต่อเนื่องอยู่แล้วอาจทำให้ครูมีความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารโรงเรียนแต่ละคนผ่านกระบวนการสรรหาที่เหมาะสมในการบริหารและการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญามาศ แแดงสีดา ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ ไม่แตกต่างกัน (ธัญญามาศ แแดงสีดา, 2565) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซอพี ราเซะ ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน (ซอพี ราเซะ, 2560)

3. ข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครศรีธรรมราชเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรจะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ในการตัดสินใจปัญหาจะต้องใช้เหตุผลและมีหลักฐาน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการแก้ปัญหาร่วมกัน พร้อมเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความยุติธรรมเอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้ความสำคัญต่อครูทุกคน เพื่อให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงานสร้างสรรค์ผลงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานด้วยความเต็มใจและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของเขาในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเอง

ไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจแต่ต้น และบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่าจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการทำทลายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น (Bass, B.M. & Avolio, B.J., 1994)

สรุป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยครูที่เพศและประสบการณ์ต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของครู พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญในการใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยการให้เหตุผลและหลักฐาน ในการตัดสินใจปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อจะทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการใช้วิธีการแก้ปัญหา และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และคิดแก้ปัญหาพร้อมกัน หาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้สำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญในการใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยการให้เหตุผลและหลักฐาน ในการตัดสินใจปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อจะทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในการใช้วิธีการแก้ปัญหา และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และคิดแก้ปัญหาพร้อมกัน หาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้สำเร็จ

2. จากผลการวิจัย ผู้บริหารโรงเรียนควรรู้จักครูทุกคนในโรงเรียน เพื่อจะได้มอบหมายงานให้ถูกคน และควรให้ความสนใจเอาใจใส่ เป็นกันเองอย่างเท่าเทียมกันกับครูทุกคน เพื่อทำให้เกิดความรัก ความสามัคคี มีความพอใจให้กับครูทุกคน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานด้วยความเต็มใจและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของผู้ปกครองนักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. ควรศึกษาความพึงพอใจของครูต่อพฤติกรรมคุณธรรม และการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

4. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์กลางคณาจารย์.

ซอพี ราเชะ. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ธัญญา มาศแดง สีดดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกริก.

ธุมกร เจตีย์คำ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีจันทบุรี.

พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์. (2553). ความรู้ทั่วไปด้านการศึกษาพิเศษ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2548). การบริหารราชการแนวใหม่บริบทและเทคนิควิธี. กรุงเทพมหานคร: วิชั่นพริ้นท์แอนด์มัลติมีเดีย.

สุธาสิณี สิงห์ประโคน. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สุภาพร ภูสมที. (2559). บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

- สมุทรสงคราม. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัจฉรพันธ์ คงจันทร์. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัด นครศรีธรรมราช. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการภาครัฐและเอกชน. วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ นครศรีธรรมราช.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J.,. (1994). Transformational Leadership Development. Palo Alto California: Consulting Psychologists.
- _____. (1999). Imploring Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership. California: Consulting Psychologists Press.
- Bernard M. Bass and B.J. Avolio. (1994). Improving Organization Effectiveness Through Transformation Leadership. Thousand Oaks: Sage Publications.