

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
NEEDS FOR THE DEVELOPMENT OF TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
THE OFFICE OF CHAIYAPHUM PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

¹อิสริยะ นามเดช และ ²วานิช ประเสริฐพร
¹Issariya Namdet and ²Vanich Prasertphorn

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ประเทศไทย
Northeastern University, Thailand.

¹oeieicps@gmail.com, ²vanich.pra@neu.ac.th

Received July 12, 2021; Revised October 9, 2021; Accepted November 20, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอน 333 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาร์ยามาเน่ ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ กลุ่มเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เป็นการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ค่าความเชื่อมั่น 0.907 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการ

¹ นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนี PNI modified ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เรียงตามลำดับตามความสำคัญได้ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล, ด้านการกระตุ้นทางปัญญา, ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 4 แนวทาง 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มี 4 แนวทาง 3) การสร้างแรงบันดาลใจ มี 4 แนวทาง และ 4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มี 4 แนวทาง

คำสำคัญ : ความต้องการจำเป็น; แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the current situation, the desirable condition and the needs for transformational leadership of school administrators under the Office of Chaiyaphum Primary Educational Service Area 2 and 2) to study the guideline for the development of transformational leadership of school administrators under the Office of Chaiyaphum Primary Educational Service Area 2. The sample group consisted of 333 teachers. The sample size was determined from table of Taro Yamane using stratified random sampling method. The target group consisted of 7 experts including the directors and deputy directors of the schools using purposive random sampling. The research instruments were a 5-level rating scale questionnaire with reliability at 0.907 and a semi-structured interview. The statistics used for analyzing data comprised frequency, percentage, mean, standard deviation and PNI modified index. The research results were found that: 1) The current condition, in overall, was at a high level, when considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was idealized influence, followed by intellectual stimulation, the aspect with the least mean was individualized

consideration. The desirable condition, in overall, was found that it was at the highest level, when considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was individualized consideration, followed by intellectual stimulation, the aspect with the least mean was idealized influence. The needs for transformational leadership of school administrators under the Office of Chaiyaphum Primary Education Service Area 2 arranging by the importance were as follows: individualized consideration, intellectual stimulation, inspiration and motivation, and the need was idealized influence. 2) Guidelines for the development of transformational leadership of school administrators under the Office of Chaiyaphum Primary Educational Service Area 2 can be summarized as follows: (1) the aspect of individualized consideration consisted of 4 guidelines, (2) the aspect of intellectual stimulation consisted of 4 guidelines, (3) the aspect of inspiration and motivation consisted of 4 guidelines, and 4) the aspect of idealized influence 4 guidelines.

Keywords: Needs, Guidelines for Development of Transformational Leadership, the Office of Chaiyaphum Primary Education Service Area 2

บทนำ

ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น การแข่งขัน ด้านเศรษฐกิจจะเพิ่มมากขึ้น สังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงกันเป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคม และการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้าน และจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้น ช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 นับเป็นจังหวะเวลาที่ท้าทายอย่างมากที่ประเทศไทยต้องปรับตัวขนานใหญ่ โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2560)

ภาวะผู้นำเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีบทบาทสำคัญในด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ การมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายในอนาคตที่ชัดเจน มีการสร้างพันธกิจเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปลูกฝังวัฒนธรรมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กระตุ้น และส่งเสริมการใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ และการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในระดับบุคคลระดับทีมและระดับองค์กร เพื่อให้องค์กร สามารถปรับตัวพัฒนาขีดความสามารถภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง และมีการแข่งขันที่สูงขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง และเกิดความยั่งยืน (นฤมล จิตรเอื้อ, 2560) ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งของผู้บริหารโรงเรียนเป็นคุณลักษณะที่

สำคัญของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ จึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของโรงเรียนและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ความสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการเรียนรู้ และขยายศักยภาพการเรียนรู้ของสมาชิกรวมทั้งมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี (ธีระ รุญเจริญ, 2557) ผู้บริหารต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมีวิสัยทัศน์ในการมองภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตและมีการวางแผนการทำงานในปัจจุบันไปสู่อนาคต พัฒนาการให้เจริญก้าวหน้า (สุพิชชา ภูกันงาม, 2559)ผู้นำต้องรู้เท่าทันสถานการณ์พัฒนาตนเองปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และสิ่งแวดล้อม เข้าใจในสถานการณ์โลกทั้งในปัจจุบัน และอนาคต การมีวิสัยทัศน์มุ่งอนาคตมองภาพรวมคิดเป็นระบบ เข้าใจองค์กร เข้าใจงาน เข้าใจคน เป็นผู้นำความคิดผู้นำการปฏิบัติ และเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายเป็นคุณลักษณะสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ กล่าวได้ว่า หากองค์กรใดผู้นำขาดซึ่งวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมการบริหารที่ไม่ยืดหยุ่นจะไม่สามารถสร้าง และผลักดันองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เลย (ณัฐนิช สิริสังจามุรุษ, 2558)

จากสภาพปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ในสถานศึกษาบางแห่ง พบว่า 1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้บริหารไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ครูรุ่นใหม่ ๆ ได้แสดงความคิดเห็นอีกทั้งการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน ไปถึงเหตุการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อ COVID-19 ที่ส่งผลให้การจัดการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบตามสถานการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้บริหารให้ความเชื่อมั่นต่อผู้ร่วมงานเพียงบางคน 3) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ยังขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดวิสัยทัศน์ในการทำงาน 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล คือ ผู้บริหารยังขาดการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการมอบหมายงานที่รับผิดชอบไม่เท่าเทียมกัน ใช้อำนาจเด็ดขาดในการสั่งการ ขาดความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ครอบคลุม 5 อำเภอ จำนวนครูที่ปฏิบัติการสอนใน 262 โรงเรียน จำนวนประชากร 1,957 คน ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับการศึกษาภาคบังคับ สภาพปัญหาการบริหารสถานศึกษาที่ผ่านมา คือ สถานศึกษาประสบปัญหาขาดความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จากรายงานผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test: O-NET) ปีการศึกษา 2564 มีค่า คะแนนเฉลี่ยทุกวิชาในระดับเขตพื้นที่น้อยกว่าในระดับประเทศ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ย 35.88 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ย 28.28 ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาในบริบทและสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มานำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ในการจัดการศึกษา การบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น จำนวน 12 แห่ง ในปีการศึกษา 2564 โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 คน ครูผู้สอนจำนวน 714 คน รวมทั้งสิ้น 764 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 262 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane 1973) ที่ระดับความคาดเคลื่อนในการสุ่ม .05 ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) กลุ่มตัวอย่างครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 333 คน จำนวน 45 โรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ชัยภูมิเขต 2

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ ได้จากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนี PNI modified

ผลการวิจัย

จากการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 สรุปได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 โดยภาพรวมรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การกระตุ้นทางปัญญา	3.63	0.51	มาก	2	4.63	0.58	มากที่สุด	2
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.51	0.58	มาก	3	4.61	0.59	มากที่สุด	3
3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.76	0.47	มาก	1	4.60	0.57	มากที่สุด	4
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.47	0.54	ปาน กลาง	4	4.65	0.51	มากที่สุด	1
รวม	3.59	0.53	มาก		4.62	0.56	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่าสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	\bar{X}	SD.	แปลผล	\bar{X}	SD.	แปลผล	PNI	ลำดับ
1. การกระตุ้นทางปัญญา	3.63	0.51	มาก	4.63	0.58	มากที่สุด	0.28	3
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.50	0.58	มาก	4.61	0.59	มากที่สุด	0.32	2
3. การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	3.76	0.46	มาก	4.60	0.57	มากที่สุด	0.22	4
4. คำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล	3.47	0.54	ปาน กลาง	4.65	0.51	มากที่สุด	0.34	1
รวม	3.59	0.52	มาก	4.62	0.56	มากที่สุด	0.29	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 โดยภาพรวม พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเฉลี่ยเท่ากับ 0.29 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง คือ ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา

คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 ดังนี้

3.1 ด้านค่านึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า

1) ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน
2) ผู้บริหารควรมีความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล
3) ผู้บริหารควรคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

4) ผู้บริหารควรคำนึงถึงความสามารถ ความถนัดและข้อจำกัดของแต่ละบุคคล

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งทางตรงและทางอ้อม

2) ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมที่เกื้อหนุน เคารพและไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ผู้บริหารควรมีจิตวิทยาในการสร้างแรงบันดาลใจ ให้กำลังใจ สร้างความมั่นใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

4) ผู้บริหารเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง และเป็นพี่ปรึกษาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ

5) ผู้บริหารควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมุ่งช่วยกันพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

6) ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงานเป็นแบบทีม

7) ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมที่เกื้อหนุน เคารพและไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า

1) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เสนอแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ๆ

2) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาวิเคราะห์สภาพปัญหาโดยใช้หลักการมีเหตุผล มีข้อมูลหลักฐาน

3) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเทคโนโลยีและสื่อการสอนที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

4) ผู้บริหารชี้ชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาค้นหาจุดเด่น จุดด้อยของโรงเรียนเพื่อร่วมกันแก้ไขและพัฒนา

3.4 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า

1) ผู้บริหารสามารถสร้างความสามัคคีและความรู้สึกเป็นอันหนึ่งเดียวกันของผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ผู้บริหารควรมีความรู้และความสามารถในการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งจะแก้ปัญหาและเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้

3) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน

4) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และพันธกิจของโรงเรียน

5) ผู้บริหารควรส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งมั่นทุ่มเทและอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติ น้อยที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยต้องมีความยุติธรรมเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน มีความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า คำนึงถึงความสามารถ ความถนัดและข้อจำกัดของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับ ชุตติกาญจน์ ทักโลวา(2564) ที่ได้ศึกษาแนวทางการ

พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยการทำความรู้จักและจดจำบุคลากรในองค์กร ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตน มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร ให้อิสระในการทำงาน เข้าใจธรรมชาติ และความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถในด้านอื่น ๆ และเป็นกัลยาณมิตรที่ดีโดยการสร้างความเชื่อใจ ไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ร่วมงาน โดยการมีเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ให้ความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันแก่บุคลากรทุกคนในองค์กร สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยชี้ให้เห็นถึงภาพเป้าหมายและภาพความสำเร็จร่วมกัน เป็นแบบอย่างในการมุ่งมั่น ตั้งใจ และทุ่มเทในการทำงานโดยยึดประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีม กระบวนการมีส่วนร่วม และการกระจายอำนาจ มอบหมายงานให้บุคลากรตามความสามารถ ให้อิสระในการทำงาน ให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาาร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร ยกย่องชมเชยบุคลากรอยู่เสมอ และมอบรางวัลในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม สอดคล้องกับ ประชา โสภณนา (2563) ได้ศึกษา การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่าสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพในการทำงานของตนเองอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอยู่เสมอ

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับปฏิบัติที่พึงประสงค์ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับชุตติกาญจน์ ทักโลวา (2564) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญใน

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร และคณะกรรมการสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดี ยึดประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับประชา โสภณนา (2563) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่าองค์ประกอบโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีความคาดหวังถึงการประพฤติตนเป็นต้นแบบหรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติปฏิบัติที่แสดงออกถึงการมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ โดยหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนตน

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่านึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สูงเป็นอันดับหนึ่ง ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารศึกษาต้องมีความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลสามารถวิเคราะห์ความแตกต่างนั้นเพื่อค้นหาศักยภาพของบุคคล ร่วมกับการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นรายบุคคล สอดคล้องกับประชา โสภณนา (2563) ได้ศึกษา ความต้องการจำเป็นปรับปรุงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านการค่านึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นจิตวิญญาณทีมในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการกิจของสถานศึกษา บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งของตนเอง และกระบวนการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักและศรัทธาในวิชาชีพ ร่วมกับการเสริมแรงโดยการให้ขวัญและกำลังใจ

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ด้านค่านึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 สูงที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง โดยมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 คือ ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารควรมีความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารควรค่านึงถึงผลการปฏิบัติงานของความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ผู้บริหารควรค่านึงถึงความสามารถ ความถนัดและข้อจำกัดของแต่ละบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งยังขาดภาวะผู้นำในเรื่องของการค่านึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติกาญจน์ ทักโลวา (2564) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 21 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้บริหารรู้จักและจดจำบุคลากรในองค์กรในด้านการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตน มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร ให้อิสระในการทำงาน เข้าใจธรรมชาติ และความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถในด้านอื่น ๆ สร้างความเชื่อใจและไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhu, Avolio & Walumbwa (2009) ได้ศึกษาบทบาทที่เหมาะสมของคุณลักษณะของผู้ตามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันนั้นการทำงานของผู้ตาม โดยผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของผู้ตามมีความสัมพันธ์ในด้านบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันในการทำงานของผู้ตาม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางด้านบวกต่อความผูกพันในการทำงานของผู้ตาม สอดคล้องกับ ขจรอรุณพนธ์ พงศ์วิริทธิ์ธร (2564) ได้ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ: เชียงราย ในแต่ละด้านได้ควรมุ่งเน้น 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควรส่งเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้มีการเสนอปัญหาและให้แต่ละบุคคลได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรส่งเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานโดยการสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนหน้าที่ที่รับผิดชอบ และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มุ่งเน้นการดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึง การปฏิบัติงานของแต่ละบุคลากรได้รับผิดชอบตรงตามความสามารถ และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองตามศักยภาพอยู่เสมอ

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนามากที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ในการพัฒนาภาวะผู้นำ ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

เอกสารอ้างอิง

- ชุตติกาญจน์ ทักโลวา. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา*. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- ณัฐนิช สิริสังจานุรักษ์. (2558). *ภาวะผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยุทธศาสตร์การสำรวจความคิดเห็น (poll) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมประชาธิปไตยของไทยของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 11(1), 163
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักข่าวฟ้า จำกัด.
- นฤมล จิตรเอื้อ. (2560). “บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้”. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ* ปีที่ 10, ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) :109-126
- ประชา โสภณนา. (2563). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560) *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 -2564)*. กรุงเทพฯ.
- สุพิชชา พุกันงาม. (2559). *การวิเคราะห์แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปทุมธานี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Zhu, W., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2009). *Moderating Role of Follower Characteristics with Transformational Leadership and Follower Work Engagement*. *Group & Organization Management*, 34(5), 590-619.

