

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ  
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Transformational Leadership Guidelines Development of Special Education Center Administrators  
Under The Office of Special Education Administration Northeastern Region

อภิสิทธิ์ วงศ์รำพันธ์<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภานกฤษ ยอดสละ<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนา จินดาศรี<sup>3</sup>

Aphisith Wongrampan<sup>1</sup> Asst. Prof. Dr.Suphatanakris Yordsara<sup>2</sup> Asst. Prof. Dr.Phana Jindasri<sup>3</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษจำแนกตามเขต ประสพการณ์ในการทำงาน และจำแนกตามกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ และเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษและข้าราชการครู ศูนย์การศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 679 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ได้แก่ ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และข้าราชการครูใช้การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 348 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.26 – 0.77 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบสมมติฐานโดยใช้เทคนิคสถิติที (t-test) และสถิติเอฟ (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA และการทดสอบประพจน์คู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษและ ข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษและ ข้าราชการครู จำแนกตามเขต โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ โดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศูนย์การศึกษาพิเศษ

<sup>1</sup>ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

<sup>1</sup>Master of Education Program in Educational Administration Surin Rajabhat University

<sup>2,3</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

<sup>2,3</sup>Course teacher in Master of Education Program in Educational Administration Surin Rajabhat University

\*ผู้ติดต่อ, อีเมล: อภิสิทธิ์ วงศ์รำพันธ์, xwngs6721@gmail.com

รับเมื่อ 27 กุมภาพันธ์ 2565 แก้ไข 22 เมษายน 2565 ตอรับ 25 เมษายน 2565

## ABSTRACT

The purposes of this research were to study, compare the transformational leadership of administrators of Special Education Center classified by gender, by work experience, by group network promoting efficiency and to investigate the development approach of transformational leadership of administrators of Special Education Center under Special Education Bureau in Northeastern according to the opinions of administrators and teachers of Special Education Center in Northeastern in academic year 2021, 679 persons. A sample of this research was drawn from administrators and teachers of Special Education Center through Multi-stage Random Sampling: Stratified Random Sampling for administrators and Cluster Random Sampling for teachers, 348 persons. The research instruments were a set of questionnaire and interview forms with IOC values of 1.00, the discrimination ranging between 0.26 – 0.77, and the reliability of 0.98. The data was analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test using One-Way ANOVA, and Scheffe's method.

The findings indicated that:

1. Transformational leadership of administrators of Special Education Center under Special Education Bureau in Northeastern according to the opinions of administrators and teachers of Special Education Center was overall at a high level.
2. Transformational leadership of administrators of Special Education Center under Special Education Bureau in Northeastern according to the opinions of administrators and teachers of Special Education Center classified by gender was overall different, was statistically significant at .01 level by work experience was overall different, was statistically significant at .01 level, and classified by group network promoting efficiency was not overall different.
3. Transformational leadership of administrators of Special Education Center under Special Education Bureau in Northeastern should be improved in two aspects: inspirational motivation and idealized influence.

**Keywords:** Transformational Leadership, Special Education Center

## ภูมิหลัง

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มี การบริหารและการจัดการศึกษาไว้ในหมวด 5 ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษา ของรัฐไว้ว่ามาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามกฎกระทรวง จากการเปลี่ยนแปลงของการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าวซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา ซึ่งการบริหารและการจัดการศึกษา ของประเทศไทย จึงมีแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือหน่วยงานระดับปฏิบัติมีอำนาจในการตัดสินใจและสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทำให้ทรัพยากรบุคคลของชาติมีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ และคุณธรรมทั้งการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขต่อไป การกระจายอำนาจในทางการศึกษา จะเน้นการกระจายอำนาจจากหน่วยงานส่วนกลางไปยังสถานศึกษา และให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหาร

และจัดการศึกษาอย่างแท้จริง ความสำคัญของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่สถานศึกษา เพื่อให้มีอิสระในการบริหารจัดการ สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่นำไปสู่การกระบวนการพัฒนาตนเองตามธรรมชาติของผู้เรียนและเต็มตามศักยภาพ โดยกำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ครบทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ไปยังสถานศึกษาโดยตรง (ทับทิม แสงอินทร์, 2559, หน้า 1)

จากการศึกษาวิเคราะห์ผลงานวิจัยและแนวคิดของนักวิชาการในบริบทของประเทศไทย สรุปเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ 5 แบบ ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การให้การสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes and Posner (2005, p. 15) ได้ทำการศึกษาพบว่าผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์กรสูงขึ้นแม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดมากเพียงใดก็ตาม และสอดคล้องกับ Bass and Avolio (1994, p. 2) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถเห็นได้จากผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (Transformation) ผู้ร่วมงานและผู้ตามทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองเห็นและมองเห็นงานในแง่มุมมองหรือกระบวนทัศน์ (Paradigm) ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ (Awareness) ในเรื่องวิสัยทัศน์ (Vision) และภารกิจ (Mission) ของทีมและองค์กรพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองไปสู่อุดมการณ์เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การบรรลุสู่การแห่งตน (Self-actualization) และความเป็นอยู่ที่ดี (being) ทั้งของตนเองของผู้อื่นรวมทั้งขององค์กรและสังคม ซึ่งกล่าวได้ว่าผู้นำประเภทนี้สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จสูงขึ้นในสภาพการณ์ที่มีข้อจำกัด และปัญหาต่าง ๆ สามารถดึงเอาความคิดความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาได้ โดยต้องเน้นคุณธรรม จริยธรรมและความคิดสร้างสรรค์ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เรียนรู้ที่จะแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเพื่อองค์กร ในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ สถานศึกษาจึงไม่ใช่สถานศึกษาที่เป็นแหล่งการเรียนรู้จึงต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารให้ทันกับการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งต้องประสานความสัมพันธ์กับครอบครัว ชุมชน สถาบันศาสนา สถานที่ทำงาน สื่อมวลชน จนกระทั่งถึงสถาบันการเมืองมาร่วมกันรับผิดชอบการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดี (วิชญ์ บุญมาร์ตัน, 2556, หน้า 5)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบายหลักเพื่อให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ มีจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาให้เด็กพิการและเด็กที่มีความต้องการพิเศษมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยให้การทางการศึกษาในหลากหลายรูปแบบ ตามบริบททางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมของประเทศ และขึ้นอยู่กับบทบาทภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาองค์กรให้มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในทุกเมื่อ เพราะถ้าผู้นำมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลทำให้คุณภาพทางการศึกษามีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เกิดผลสำเร็จบรรลุถึงเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือการแปลสภาพในตัวบุคคล โดยผู้นำจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเรื่อง ค่านิยม คุณธรรม มาตรฐาน และการมองการณ์ไกล ไปยังอนาคต

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าและทำการวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

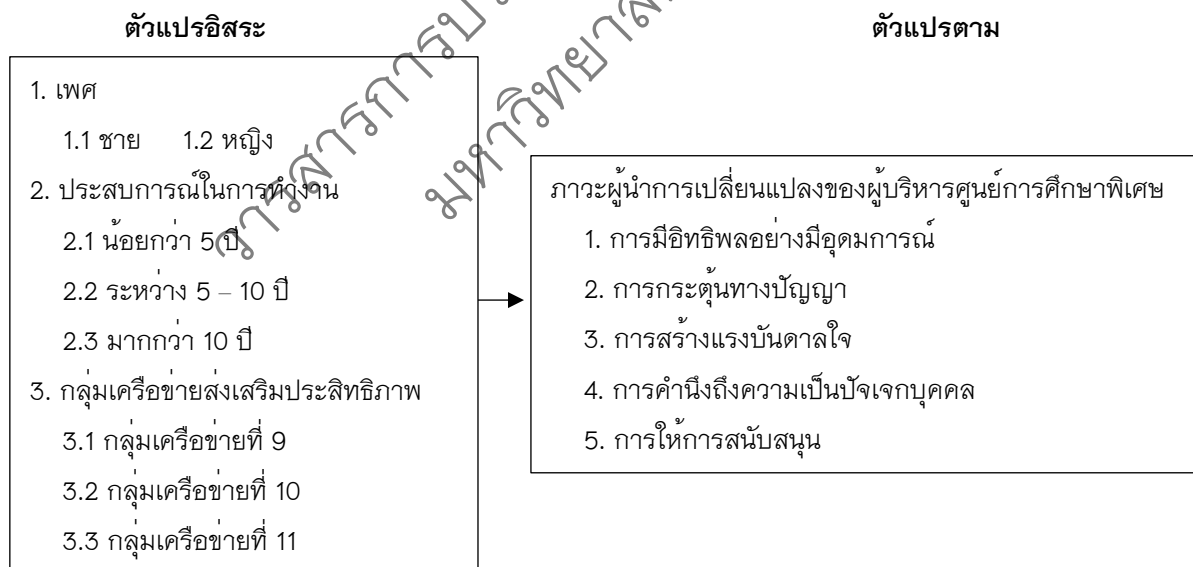
### คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอะไรบ้าง

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและข้าราชการครู จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ
3. เพื่อจัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและข้าราชการครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 679 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 48 คน และครูจำนวน 632 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2564, สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ได้แก่ ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และข้าราชการครูใช้การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้  
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การกระตุ้นทางปัญญา 3. การสร้างแรงบันดาลใจ 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5. การให้การสนับสนุน โดยแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.26 – 0.77 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่า 0.98

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากโครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อนำไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาต่าง ๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 348 ชุด
3. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมจากแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านทาง Google Form โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวนทั้งสิ้น 348 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
4. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามภายหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูล

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

2.1 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้สัมพันธัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation)

2.2 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha-Coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.1 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษคือค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษฯ จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่าสถิติ t-test (Independent Samples)

3.3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษฯ ในการทดสอบประสิทธิภาพในการทำงาน กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA กรณีที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

## สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษและ ข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการให้การสนับสนุน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีผลการวิจัยดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการให้การสนับสนุน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีความคิดเห็นมากกว่าเพศหญิง

2.2 จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แล้วทำการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe's method พบว่า โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านอันได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการให้การสนับสนุน ผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความเห็น

เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มากกว่าประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 จำแนกตามกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อันได้แก่ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีให้การสนับสนุนไม่มีความแตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งวิธีการพัฒนาประกอบด้วย การพัฒนาตนเองให้มีองค์ความรู้ การศึกษาดูงานองค์กรหรือบุคคลที่ประสบความสำเร็จและเป็นเลิศ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานและตัวบุคคล หมั่นพัฒนาตนเอง เสริมแรงทางบวก ให้กำลังใจ ชื่นชมหรือมอบเกียรติบัตร โลรางวัล ในโอกาสสำคัญต่าง ๆ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ อบรม สัมมนา แก่บุคลากรในองค์กรในการกระตุ้นองค์ความรู้ที่มีในตัว ให้ได้แสดงออกมาได้เต็มศักยภาพโดยวิธีการใหม่ ๆ

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการให้การสนับสนุน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ เป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ศึกษามีภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ มีความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะช่วยขับเคลื่อนในการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล อีกทั้งยังมีกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างแรงจูงใจให้ทุกคนยอมรับ ยอมทำตาม ทুমเทก่าลังกาย กำลังใจ การเป็นผู้นำที่ดีนั้น ประกอบด้วยคุณงามความดีอยู่ในตัวของผู้บริหารเอง ประกอบกับมีการประพฤติปฏิบัติตนให้หน้าเคารพนับถือ มีความสำนึกในสงวนรวมมากกว่าสงวนตน มีความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ มีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความคิดที่ชัดเจน มีเป้าหมายของตนเองที่ชัดเจนในการบริหาร อีกทั้งยังให้การสนับสนุน ให้เกียรติ ดูแลเอาใจใส่ และปฏิบัติกับบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษ ให้เกิดความตระหนัก และรับรู้ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหา กระตุ้นให้คิดในมุมมองใหม่ ๆ มีความคิดเชิงบวก มองโลก ในแง่ดี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของผู้นำในฐานะของผู้บริหารที่ฉลาดและมีไหวพริบในการใช้งานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ ความสนใจและความสามารถของแต่ละบุคคล รวมทั้งผู้บริหารยังเป็นบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งหรือยกย่องให้เป็นหัวหน้าเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในกลุ่ม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นผู้นำ สามารถควบคุมให้ผู้อื่นร่วมกันทำงานสู่ความสำเร็จได้ และคอยชี้แนะคอยช่วยเหลือให้การทำงานของประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สุภาพร ภูสมมติ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการให้การสนับสนุน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศชายจะมีความเชื่อมั่น

ความมุ่งมั่น มีพฤติกรรมเหมาะสมกับการเป็นผู้นำมอบอุปถัมภ์และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมากกว่า เพศหญิง ดังนั้นผู้บริหารควรที่จะมีลักษณะของผู้นำ มีความสามารถในการสื่อสารเป็นอย่างสูง สามารถสื่อสารให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อส่วนรวม ผู้บริหารจะมีการตั้งมาตรฐานใน การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูงและแสดงออกถึงความเชื่อมั่นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะแสดงออกถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงานมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึง สิ่งที่สำคัญยิ่งขององค์การ โดยผู้บริหารจะมีลักษณะที่สำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในการทำงานเพื่อองค์การ มีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ศิริภรณ์ ศิริพันธ์ (2553, บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แล้วทำการ เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายค่าตามวิธีการของ Scheffe's method พบว่า โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านอันได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีให้การสนับสนุน ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มากกว่าประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นผู้บริหารใหม่ที่มี ประสบการณ์ในการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษน้อย ซึ่งการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ จำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะ กระบวนการ และความเชี่ยวชาญในการบริหารเป็นอย่างมาก เนื่องจากรูปแบบของสถานศึกษามีความแตกต่างไปจาก สถานศึกษาอื่น ๆ เนื่องจากศูนย์การศึกษาพิเศษนั้น จัดการศึกษาให้กับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ 9 ประเภท ซึ่งผู้เรียนแต่ละประเภทมีความแตกต่างกันไปตามประเภทความพิการของนักเรียนแต่ละบุคคล อีกทั้งยังมีหลักสูตรในการ จัดการเรียนการสอนที่มีความเฉพาะเจาะจง มุ่งพัฒนานักเรียน และวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารจำเป็นต้อง ใช้ทักษะในการบริหารและการปฏิบัติงานสูงมาก ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ประสบการณ์ในการบริหาร ศูนย์การศึกษาพิเศษ และใช้หลักการและทฤษฎีการบริหารมาบูรณาการกับบทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการ บริหาร ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก จะรู้จักปรับปรุงแก้ไขวิธีปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่น กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก สร้างความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของครู อีกทั้งยังได้รับความไว้วางใจจากครูอีกด้วย สามารถดำเนินภารกิจในการบริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ โดยใช้ภาวะผู้นำ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ในด้าน ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลพรรณ ช่างคิด (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัย สิทธิชัย อุดาพรหม (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต



พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 จำแนกตามกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บริบทตามสภาพแวดล้อมของศูนย์การศึกษาพิเศษ วัฒนธรรมองค์กร และนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดอาจมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัย อรุณา ศรีประทุมวงศ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ไพจิตร จำสุภา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่อยู่ในอำเภอต่างกัน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ด้านการกระตุ้นการเข้าปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ให้ทันสมัยขึ้น กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานใหม่ ๆ ในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์
- 1.2 ด้านการให้การสนับสนุน ส่งเสริมและการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นโดยให้การจับตัวสิ่งใหม่ ๆ และโอกาสใหม่ ๆ ในองค์กร ประกอบด้วย ความรู้ ผลตอบแทน งบประมาณ
- 1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรเป็นที่เล็งคอบและแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอย่างจริงจังและจริงใจ และให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงาน ที่ไม่สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้เท่าเทียมกับคนอื่น ๆ

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคอื่น ๆ
- 2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ
- 2.3 ควรศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหา การพัฒนาศูนย์การศึกษาพิเศษ จุดเด่นหรือแนวปฏิบัติที่ดี (Beat Practice) ที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์การศึกษาพิเศษ

## เอกสารอ้างอิง

- ทับทิม แสงอินทร์. (2559). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ไพจิตร จิวสุภา. (2556). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิมลพรรณ ช่างคิด. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วิษณุ บุญมาร์ตัน. (2556). การศึกษาไทยในกระแสโลกาภิวัตน์. มติชน. หน้า 5. ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2556.
- ศิราภรณ์ ศิริพันธ์. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. มหาวิทยาลัยนเรศวร. พิษณุโลก
- สิทธิชัย อุสาพรม. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุภาพร ภูสมที. (2559). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอภูผามาศจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Kouzes, J.M., & Posner, B. Z. (2005). *Leadership the Challenge Workbook*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.