

## ความต้องการจำเป็น และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

### Needs And Development Guidelines for Transformational Leadership. Of Small School

#### Administrators Under Bueng Kan Primary Educational Sevice Area Office

พิตรพิบูล มนทาน้อย<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.สวัสดิ์ โพธิวัฒน์<sup>2</sup> ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา<sup>3</sup>

Pitpiboon Montanoi<sup>1</sup> Asst. Prof. Dr.Sawat Pothivat<sup>2</sup> Dr.Rapeepan Roipila<sup>3</sup>

#### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 292 คน จำแนกเป็นเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 73 คน และครูผู้สอน จำนวน 219 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan แล้วเลือกโดยสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ สภาพที่เป็นจริงมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .91 – .95 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .81 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .89 – .96 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนี ความต้องการจำเป็น ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ t-test, One-way ANOVA

#### ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยรวมและด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการ

**คำสำคัญ:** ความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

<sup>1</sup>ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>2</sup>Course teacher in Master of Education Program And Doctor of Philosophy Program in Educational Administration Program Sakon Nakhon Rajabhat University

<sup>3</sup>ข้าราชการบำนาญ

<sup>3</sup>Pensioner

\*ผู้ติดต่อ, อีเมล: พิตรพิบูล มนทาน้อย, 0828357016oo@gmail.com

รับเมื่อ 31 มกราคม 2566 แก้ไข 21 เมษายน 2566 ตอรับ 25 เมษายน 2566

เปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาทางด้านรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สามารถจัดลำดับตามความสำคัญก่อนหลังได้ โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ และในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา

5. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จากการลงพื้นที่ศึกษาหาข้อมูลโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 2 โรงเรียน ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารโรงเรียนควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับครู หรือบุคลากร เป็นผู้นำด้านนวัตกรรม มีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาศักยภาพของครูให้สูงขึ้น มีการทำงานเป็นทีม ทำงานแบบพื้แบบน้องทำงานเป็นระบบตามสายงานรับผิดชอบ โดยเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ 3) การมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันของทุกภาคส่วนอย่างชัดเจน

## ABSTRACT

This research study aims to study actual condition desirable condition necessity and to find ways to develop transformational leadership of small school administrators. Under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office The sample group was school personnel. under the Office of Bueng Kan Primary Educational Service Area, Academic Year 2022, totaling 292 students, divided into 79 school administrators and 219 teachers. A sample was drawn from Krejcie and Morgan's table and was randomly selected. research tools It is a questionnaire with a 5-point estimation scale as follows: the actual condition had the item classification power between .91 - .95 and the confidence value was .81, and the desirable condition had the item classification power between .89 - .96 and a confidence value of .96, respectively. Statistics used in data analysis were percentage, mean, and standard deviation. and the required index value The hypothesis was tested using t-test analysis, One-way ANOVA.

The findings were as follows:

1. The reality of transformational leadership of small school administrators Overall, it was at a high level. the desirable condition Overall, it was at the highest level.
2. The comparison of the differences between the real situation of the transformational leadership of small school administrators. Classified by position, found that there was a statistically significant difference at the .01 level. The results of comparing the differences in the desirable conditions were found that overall and in terms of ideological influence. inspiring Intellectual stimulation and the aspect of taking into account the individual The difference was statistically significant at the .01 level in terms of vision. The differences were statistically significant at the .05 level.

3. The results of comparing the differences between the real situation of the transformational leadership of small school administrators. Classified by work experience, it was found that overall and in every aspect. no difference The results of comparing the differences in the overall desirable conditions were found to be significantly different at the .01 level. When considering each aspect, it was found that vision was significantly different at Level .01 in the aspect of ideological influence inspiring and intellectual stimulation The difference was statistically significant at the .05 level.

4. The need for the development of transformational leadership among small school administrators Able to prioritize By ordering the importance of needs from the most to the least as follows: having an ideological influence consideration of the individual vision Motivation and in the last part is stimulation of intelligence

5. Guidelines for the development of transformational leadership of small school administrators From the field study visits to the two best practice schools, the researcher can summarize as a guideline for the development of transformational leadership for small school administrators in each aspect as follows: 1) Ideological Influence School administrators should behave as role models or models for teachers or staff. be innovative leaders. have clear goals 2) Individual considerations School administrators should develop the potential of teachers to be higher. have teamwork working like a brother Working systematically according to the line of responsibility by providing opportunities for teachers to learn new things 3) Having a vision School administrators must have a clear vision shared by all sectors.

**Keywords:** Need, Transformational Leadership

## กุ่มิหลัง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงกระบวนการบริหารจัดการการศึกษาที่มุ่งทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสนใจ ให้ความสำคัญ รักภักดีและเคารพนับถือต่อผู้บริหารจนสามารถส่งผลให้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของสถานศึกษา เป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการ โดยผ่านเครือข่ายบุคคลและบทบาทหน้าที่ขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นความสามารถในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับผู้อื่น เพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยายามใช้เหตุผลเพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามการปฏิบัติงานขององค์กรและเป็นผลจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีสถานศึกษาทั้งหมด 212 โรงเรียน ปีการศึกษา 2563 เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 79 โรงเรียน ปีการศึกษา 2564 เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 84 โรงเรียน และปีการศึกษา 2565 เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 90 โรงเรียน (นักเรียนไม่เกิน 120 คน) จากข้อมูลจะเห็นได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จะมีโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อทำให้ทราบถึงความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และเป็นข้อมูลที่สำคัญในการนำไปปรับปรุงการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กต่อไป

**คำถามการวิจัย**

1. สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นอย่างไร
2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ที่วิเคราะห์จากสภาพที่พึงประสงค์และสภาพที่เป็นจริงมีความแตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อย่างไร
3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่เป็นความต้องการจำเป็นมีอะไรบ้าง อย่างไร

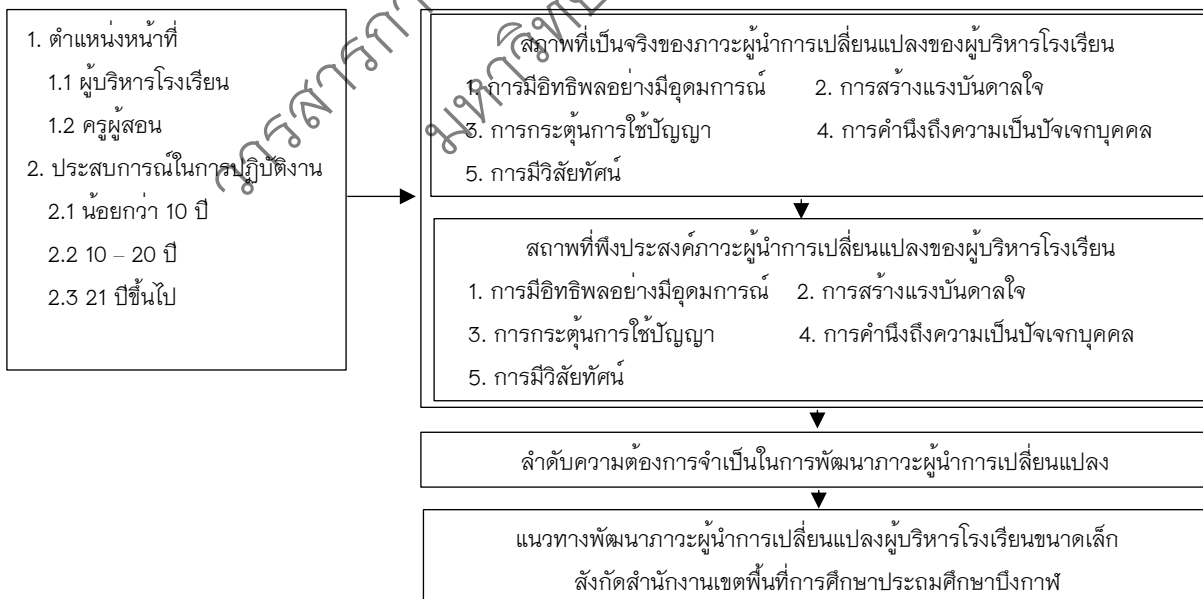
**ความมุ่งหมายของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

**กรอบแนวคิดการวิจัย**

**ตัวแปรอิสระ**

**ตัวแปรตาม**



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 732 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 89 คน และครูผู้สอน จำนวน 653 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ข้อมูล 10 มิถุนายน 2565)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 292 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 73 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 3 คน จำนวน 219 คน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610) แล้วเลือกโดยสุ่มอย่างง่าย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการศึกษาหลักการ กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ และแบบออนไลน์

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ใช้สถิติพื้นฐาน ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ 1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของ เพียร์สัน (Pearson) 2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน 1) สมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ (t-test) ชนิด Independent Samples T-Test 2) สมมติฐานข้อที่ 2 ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติ (t-test) ชนิด Independent Samples T-Test ในส่วนของการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และในส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบ

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe - Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม 3) สมมติฐานข้อที่ 3 สถิติที่ใช้ในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) โดยใช้สูตรดังนี้  $PNI_{modified} = (I-D)/D$

## สรุปผลการวิจัย

1. สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน

1.1 สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและปานกลาง ตามลำดับ โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $\bar{x} = 4.17$ ) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{x} = 4.11$ ) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{x} = 3.82$ ) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{x} = 3.62$ ) ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $\bar{x} = 3.48$ )

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{x} = 4.71$ ) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{x} = 4.70$ ) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $\bar{x} = 4.68$ ) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{x} = 4.68$ ) ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $\bar{x} = 4.65$ )

2. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

2.1 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

2.1.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมและด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

2.2.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe – Method)

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $PNI_{modified} = 0.35$ ) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $PNI_{modified} = 0.30$ ) การมีวิสัยทัศน์ ( $PNI_{modified} = 0.22$ ) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $PNI_{modified} = 0.14$ ) ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $PNI_{modified} = 0.12$ )

4. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลวิจัยจัดลำดับความต้องการจำเป็น ดังกล่าว ลงพื้นที่เก็บข้อมูลภาคสนามโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะการเปลี่ยนแปลงเป็นที่ประจักษ์ ที่มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ซึ่งโรงเรียนที่เข้าไปเก็บข้อมูลภาคสนาม คือ 1) โรงเรียนบ้านดอนแก้วโนนอินทร์แปลง และ 2) โรงเรียนบ้านโนนวังเยี่ยม แล้วนำมาสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

จากการลงพื้นที่ศึกษาหาข้อมูลโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 2 โรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่ประจักษ์ ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ในรูปแบบของการศึกษาเอกสาร การสังเกตการณ์ และการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารโรงเรียนควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับครู หรือบุคลากรเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการในโรงเรียน มีเป้าหมายที่ชัดเจน จะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ไว้วางใจ และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาศักยภาพของครูให้สูงขึ้น มีการทำงานเป็นทีม ทำงานแบบพี่แบบน้อง ทำงานเป็นระบบตามสายงานรับผิดชอบ โดยเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เรียนรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ 3) การมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันของทุกภาคส่วนอย่างชัดเจน ขับเคลื่อนตามแผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี และขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

## อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก และระดับมากที่สุด ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นารินทร์ เดชสะท้าน (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรศักดิ์ สารสมัคร (2563, บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับสภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564, 177 - 187) ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นารินทร์ เดชสะท้าน (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

2.2.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน



เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร คุ่มนายอ (256, หน้า 316 – 331) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรศักดิ์ สารสมัคร (2563, บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับสภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในอันดับแรก ในส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในอันดับที่สอง ในส่วนด้านที่อยู่อันดับที่สามคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สามารถเรียงลำดับตามความสำคัญได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมหมาย โอภาณี (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับจากมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาภรณ์ ภูศรี (2565, 200 – 211) ศึกษาเกี่ยวกับ กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ลำดับที่ 2 คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในส่วนด้านที่อยู่ลำดับที่ 3 คือ การมีวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยขอเสนอแนะข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานระดับต่าง ๆ ดังนี้ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นรูปธรรม เช่น จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไปตามยุคตามสมัย และมีความสามารถในการบริหารจัดการด้านงานวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคลและด้านบริหารงานทั่วไป ให้ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ 2) ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ เป็นผู้นำด้านนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ในการยกระดับและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านที่มีระดับความต้องการจำเป็นมาก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ในส่วนการวิจัยคุณภาพ ควรใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาคุณภาพ โรงเรียน

2.3 ควรมีการวิจัยติดตามผลการนำ สภาพที่เป็นจริง สภาพที่พึงประสงค์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามผลการนำเอาความรู้ไปใช้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

### เอกสารอ้างอิง

- ชนากร คุ่มนายอ. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 8(31), 316 – 331.
- ธีรศักดิ์ สารสมักร. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*.
- นารินทร์ เดชสะท้าน. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(37), 177 – 187.
- สมหมาย โอภาสี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- อาภาภรณ์ ภูศรี. (2565). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 6(2), 200 – 211.