

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

A Study of Administrators' Transformational Leadership of the District Non-Formal and Informal Education Centers under the Upper Northeastern Provincial Cluster 2

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์¹ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร² ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา³

Onuma Sripratoomwong¹ Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra² Dr. Rapeepan Roipila³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 539 คน โดยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงทุกคน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู และวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 470 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 มีค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.59 - 0.85 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA และการทดสอบระหว่างคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe-Method)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การศึกษานอกระบบ, การศึกษาตามอัธยาศัย

¹ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

²อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²Course teacher in Master of Education Program and Doctor of Philosophy Program in Educational Administration Program

Sakon Nakhon Rajabhat University

³ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการศึกษา (นักวิชาการศึกษาเชี่ยวชาญ) สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 (อุดรธานี)

³Specialist in Education (Educator, Expert Level) Regional Educational office No. 10 (Udon Thani)

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: ออรอุมา ศรีประทุมวงศ์, onumasripratoomwong@gmail.com

รับเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2563 แก้ไข 25 มีนาคม 2563 ตอรับ 29 มีนาคม 2563

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตาม
สถานภาพโดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามกลุ่ม
จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
อำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรง
บันดาลใจ สร้างเจตคติที่ดี กระตุ้นและเสริมให้เกิดความคิดที่จะปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามความคาดหวัง
ขององค์กรเป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรม สร้างแรงศรัทธากับคนในองค์กร หมั่นพัฒนาตนเอง เสริมแรงทางบวก ให้
กำลังใจ ชื่นชมหรือมอบเกียรติบัตร โฉรงวัลในโอกาสสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร และ 2) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
สถานศึกษาควรให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ในแนวทางการกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ
ของหน่วยงาน และแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การสร้างความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้ผู้ตามใช้ความคิด
ที่เป็นระบบและมีเหตุผล ให้ตระหนัก เข้าใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากรที่มี
ความรู้ความเชี่ยวชาญ ในการกระตุ้นองค์ความรู้ที่มีในตัว ให้ได้แสดงออกมาได้เต็มศักยภาพโดยวิธีการใหม่ ๆ ผู้บริหาร
สถานศึกษาควรเน้นความคุ้มค่าในการพัฒนา โดยพัฒนาไปพร้อมกันทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในองค์กร

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare administrators' transformational leadership, and establish the guidelines for developing transformational leaders of administrators in educational institutions in the District Non-Formal and Informal Education Centers under the Upper Northeastern Provincial Cluster 2, as perceived by 470 out of 539 participants including administrators, civil service teachers, volunteer Non-Formal Education teachers, Subdistrict Non-formal Education and Informal Education, and teachers from Community Learning Centers under the in the in the 2019 academic year, selected through purposive random sampling and Krejcie & Morgan formula table. The research instruments were a set of questionnaire and interview forms with IOC values of 1.00, the discriminative power ranging between 0.59-0.85, and the reliability of 0.97. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, One-Way ANOVA, and Scheffé's method.

The findings were as follows:

1. The transformation leadership of administrators as perceived by participants as a whole was at a high level.
2. The transformation leadership of administrators, as perceived by participants classified by gender, as a whole and each aspect was not different.
3. The transformation leadership of administrators, as perceived by participants classified by work experience, as a whole and each aspect was not different.

4. The transformation leadership of administrators, as perceived by participants classified by status, as a whole and each aspect was statistically significantly different at .01 level.

5. The transformation leadership of administrators, as perceived by participants classified by the Upper Northeastern Provincial Cluster 2, as a whole and each aspect was not different.

6. Transformational leadership of administrators in the District Non-Formal and Informal Education Centers under the Upper Northeastern Provincial Cluster 2 comprised two aspects needing improvement:

1) Inspirational Motivation, such as creating good attitudes to encourage and enhance positive thinking in managing and accomplishing tasks for achieving the expectation of organization; being a good example; having a code of ethics; creating values of faith among personnel within the organization; facilitating ongoing self-development; providing positive reinforcement and moral support; providing a platform of recognition of achievement through appraisals, certification, plaque awards on special occasions to personnel within the organization; 2) Intellectual Stimulation, such as a provision of opportunities for administrators in educational institutions to gain better knowledge and understanding in establishing guidelines for stimulating individual awareness concerning issues arising within the organization; solving problems creatively; building cooperation to encourage followers to utilize systematic and rational thinking; raising awareness to build understanding in solving problems; and providing meetings with experts or experienced guest speakers for learning exchanges to stimulate a body of knowledge leading to expressing individual potential through new approaches. Administrators should also value the cost effectiveness of professional development by also providing opportunities for self, teachers and personnel within the organization.

Keywords: Transformation Leadership, Non-Formal Education, Informal-Education

ภูมิหลัง

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่หลักในการจัดและส่งเสริมให้ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองและประเทศชาติให้สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้นในองค์กร มีหน้าที่และได้รับความคาดหวังในการควบคุมตัดสินใจ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือการแปลสภาพในตัวบุคคล โดยผู้นำจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเรื่อง ค่านิยม คุณธรรม มาตรฐาน และการมองการณ์ไกล ไปยังอนาคต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะให้ความสำคัญต่อการประเมิน เพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจของผู้ตามและพยายามหาแนวทางตอบสนองความต้องการและปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยคุณค่าความเป็นมนุษย์ สอดคล้องกับงานวิจัย ทิพวัลย์ ซาลีเครือ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขการแข่งขัน และสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนบริบทและโครงสร้างของการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงการทำงานเป็นทีม การมองการณ์ไกล รวมทั้งมีคุณธรรมและจริยธรรม มีการวางแผนในการทำงานที่ดีและมุ่งสัมพันธ์รายบุคคลกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงานรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ และกำหนดเป็นนโยบายหลักเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ ซึ่งในปัจจุบันประเทศต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีพื้นฐานจากการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยประกอบกันไปกับการศึกษาในระบบ ตามบริบททางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมของประเทศ และขึ้นอยู่กับ บทบาท ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาองค์กร ให้มีความพร้อม ในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในทุกเมื่อ เพราะถ้าผู้นำมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลทำให้คุณภาพทางการศึกษามี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เกิดผลสำเร็จบรรลุถึงเป้าหมายตั้งนั้นผู้วิจัย เป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ว่ามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับใดและมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 อย่างไร ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน จำแนกตามเพศ แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน จำแนกตามกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีลักษณะอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพ และจำแนกตามจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

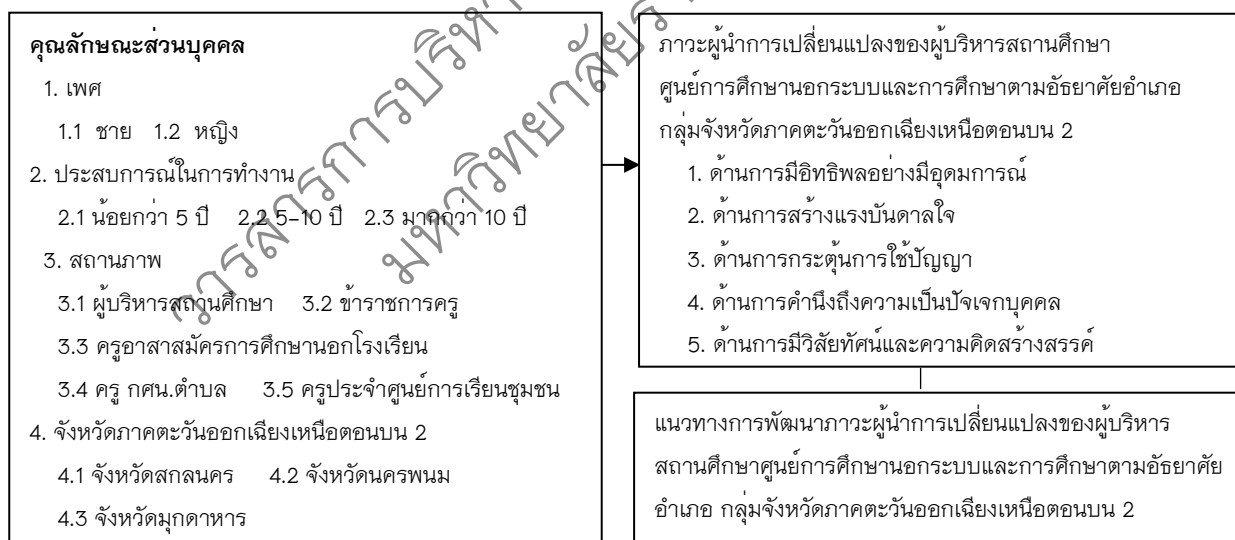
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสรุป กรอบแนวคิดของการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำ ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้แก่ จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา

จำนวน 18 คน ข้าราชการครู จำนวน 14 คน ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน จำนวน 39 คน ครู กศน.ตำบล จำนวน 177 คน และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 112 คน จังหวัดนครพนม ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน ข้าราชการครู จำนวน 11 คน ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน จำนวน 34 คน ครู กศน.ตำบล จำนวน 121 คน และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 8 คน และจังหวัดมุกดาหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน ข้าราชการครู จำนวน 7 คน ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน จำนวน 13 คน ครู กศน.ตำบล จำนวน 61 คน และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 27 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น จำนวน 661 คน (ข้อมูลบุคลากร ศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 ประจำปี 2562)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ครู กศน.ตำบลและครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ในปีการศึกษา 2562 ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 539 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้คำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตอนที่ 3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 50 ชุด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.59 – 0.85 ค่าความเชื่อมั่น มีค่าเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach is Alpha-Coefficient) การวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในแบบที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์

และความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แล้วทำการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe พบว่า โดยภาพรวม ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็น มากกว่า ข้าราชการครู ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายด้านพบว่า พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มากกว่า ข้าราชการครู ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มากกว่า ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามจังหวัด โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่

6.1 ด้านการกระตุ้นด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารควรให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ในแนวทางการกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานและแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างความร่วมมือ ร่วมใจ เพื่อให้ผู้ตามใช้ความคิดที่เป็นระบบและมีเหตุผล ให้ตระหนักเข้าใจและแก้ปัญหาด้วยตนเองผู้บริหารควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในการกระตุ้นองค์ความรู้ที่มีในตัว ให้ได้แสดงออกมาได้เต็มศักยภาพโดยวิธีการใหม่ ๆ

และสามารถทำงานได้อย่างอิสระ ผู้บริหารควรสร้างความรู้ ความเข้าใจ แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นผู้ฝึกฝน ค้นคว้านวัตกรรมเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ผู้บริหารควรสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาค้นคว้า แสวงหา ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ จากแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยและหลากหลาย ผู้บริหารควรเน้นความคุ้มค่าในการพัฒนา โดยพัฒนา ไปพร้อม ๆ กัน ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในองค์กร พัฒนาควบคู่เพื่อทีมที่มีคุณภาพ ผู้บริหารควรเปิด โอกาสให้เข้าอบรมพัฒนาตามความสนใจและความถนัด เพื่อนำความรู้มาใช้ในการพัฒนางานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารควรมีการประชุมร่วมกัน

6.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรสร้างเจตคติที่ดีทางบวก และความเชื่อมั่น แสดงให้เห็น ความแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้บริหารควรกระตุ้นและเสริมให้เกิดความคิดที่จะปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามความคาดหวังขององค์กร ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นแม่แบบที่เข้มแข็ง มีจริยธรรม สร้างแรงศรัทธาและสื่อสารกับคนในองค์กรให้เข้าใจเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งบุคลิกภาพ ภายในและภายนอกและมีความรู้ความสามารถ หมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน ผู้บริหารควรเมื่อทำงานบรรลุวัตถุประสงค์มีผลงานดี ต้องชื่นชมยินดีและให้รางวัล ผู้บริหารควร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงออกด้วยการสื่อสารให้บุคลากรยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อนำไปสู่ เป้าหมายแทน การทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้บริหารควรให้การเสริมแรงทางบวก ให้กำลังใจ ชื่นชมและให้ความดี ความชอบ ผู้บริหารควรค้นหาแบบอย่างที่ดีหรือตัวอย่างที่ดี เพื่อเป็นต้นแบบในการปฏิบัติงาน และผู้บริหรควรมอบ เกียรติบัตร โลรางวัล ในโอกาสสำคัญต่าง ๆ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ เป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะ การเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและมี ประสิทธิภาพ กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อความคิด สร้างแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ตาม ทำให้ทุกคนยอมรับ ยอมทำตาม ทুমเท กำลังกาย กำลังใจในการทำงาน มีความเสมอต้นเสมอปลาย สามารถกำหนดแนวทางและทิศทางของตนเองที่จะก้าว ไปได้ มีพฤติกรรมที่กระตุ้นผู้ตามให้เกิดความตระหนัก และรับรู้ในปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาคกระตุ้นให้คิด ในมุมมองใหม่ ๆ มีความคิดเชิงบวก มองโลก ในแง่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วิมลพรรณ ช่างคิด (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ภูมิศักดิ์ จิตบุญ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย และสอดคล้องกับงานวิจัย กอบศักดิ์ มูลมัย (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และผู้วิจัยสามารถอธิบายเหตุผลประกอบได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างชัดเจน ทันต่อเหตุการณ์แนวคิดวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการระบุงิจกรรมและวิธีการดำเนินงาน มีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้า ทำให้บุคลากรและทุกฝ่ายในองค์กรมีเป้าหมายร่วมที่จะเป็นแนวทางในการคิดและวางแผนทางกลยุทธ์ นอกจากนี้ยังสามารถกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักที่จะเรียนรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรมสิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กร รวมทั้งผลักดันให้การดำเนินงานของบุคลากรและองค์กรอยู่บนพื้นฐานวิสัยทัศน์ ความเชื่อ ค่านิยม ปรารถนาาร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ศศิประภา อองอาจ (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการถือฤกุลการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ทองคำ พิมพา (2556) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง พบว่า ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีจุดประสงค์ของการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรสามารถปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามบทบาทหน้าที่จนเป็นที่เคารพ นับถือและได้รับความไว้วางใจจากบุคลากร มีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย สามารถแสดงออกถึงความมีสมรรถนะ และเฉลียวฉลาดในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เชื้อมั่นในตนเอง และยึดมั่นอุดมการณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์โดยไม่ใช้อารมณ์เป็นฐานในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานจนบุคลากรนำไปปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับ ดุลดา ศรีประเสริฐ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 331-340) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างบทบึงที่เข้มแข็งให้ดูตามมองเห็น เมื่อผู้ตามรับรู้พฤติกรรมของผู้นำก็จะเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมเกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย สิทธิพล พหลทัฬ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารให้เกียรติยกย่องบุคลากร เพื่อให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ อยู่เสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความต้องการของตนเองและมีความพยายามที่จะสนองตอบความ ต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสม มอบหมายการปฏิบัติหน้าที่แก่บุคลากรตรงตามสาขาที่จบการศึกษา หรือตามความสามารถ โดยรับฟังปัญหาส่วนตัวของบุคลากรอย่างตั้งใจ และให้คำปรึกษาและหาวิธีการแก้ไขปัญหามาได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัย จรรย์รัตน์ แก้วบ้านขันธุ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของ การบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง

นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง รายงาน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ชนิษฐา สิทธิจินดา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอบุลาราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารใช้วิธีการกระตุ้นให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ และพูดแสดงความคิดเห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรมีกระบวนการคิดแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ที่จะนำมาใช้แก้ไขปัญหา ผู้บริหารมีนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาเสมอทำให้ บุคลากรรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถแก้ปัญหานั้นได้ และยังแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จต้องใช้ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร ไม่แสดงการวิพากษ์วิจารณ์ความคิดของบุคลากรที่คิดต่างจากความคิดของตนเอง ตลอดจนให้การชื่นชมและให้กำลังใจ บุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ศศิประภา อองอาจ (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา รายงาน พบว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สุกัญญา พูลกลี (2557, หน้า 36-57) ที่ได้นำเสนอ ภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงไว้ ในการกระตุ้นปัญญาของผู้ตาม (Intellectual Stimulation) คือ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาการเติบโตเกิดการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาและอารมณ์เปลี่ยนแปลงในความเชื่อและค่านิยม ตลอดจนความสามารถของผู้ตามให้โอกาสแต่ละบุคคล และเป็นพี่เลี้ยงให้ในโอกาสที่เหมาะสมผู้นำจะมีพฤติกรรมที่กระตุ้นผู้ตามให้เกิดการตระหนักและรับรู้ในปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหา กระตุ้นให้คิดค้นมุมมองใหม่ ๆ จะได้มีพลังปัญญาในการช่วยกันพลิกฟื้นองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เพราะผู้นำคนเดียวไม่สามารถพลิกฟื้น หรือสร้างการเปลี่ยนแปลงได้

1.5 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและการสร้าง นวัตกรรมของบุคลากร เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความถนัด ความสนใจและความสามารถเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเอง นอกจากนั้นยังสร้างบรรยากาศ ที่ทำให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและเสนอวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้บริหารได้ให้คำแนะนำและสร้างความมั่นใจเมื่อบุคลากร มีการกล่าวยกย่องและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอย่างเต็มที่ ให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย จรรย์รัตน์ แก้วบ้านจันทร์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของ การบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง รายงาน พบว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัย พิภูล ปัทมาต (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา รายงาน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนชุมชน จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง มีการปฏิบัติงานตามแผนงานไปในทิศทางเดียวกันมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสอดคล้อง

กับงานวิจัย ชนิมรินทร์ญา คำดี (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดอุบลราชธานี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจุบันผู้บริหาร ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง ใช้หลักการและทฤษฎี การบริหารงานที่ไม่แตกต่างกัน มีแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักปรับปรุงแก้ไขวิธีปฏิบัติงานของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ชนิมรินทร์ญา คำดี (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มากกว่า ข้าราชการครู ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็น บัณฑิตบุคคล และด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มากกว่า ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการหรือการทำงาน การเปลี่ยนสภาพหรือ เปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษามีความอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบและเป็นหัวหน้างานที่มีมองเห็นความรู้ ความสามารถของบุคลากรในองค์กรทุกคน และมอบหมายหน้าที่ตามความถนัด สายอาชีพที่บุคลากรที่มีความถนัด เฉพาะด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วิมลพรรณ ช่างคิด (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัย ไพจิตร จำสุภา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีสภาพต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครู

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กคน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามกลุ่มจังหวัดภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ บริบทตามสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กร และนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด อาจมีความ สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย โพจิตร์ จำสุภา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่ ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนที่อยู่ในอำเภอต่างกัน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

- 1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายและวางแผนยุทธศาสตร์ของ สถานศึกษาร่วมกันกับบุคลากรทุกฝ่าย ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรมีความตระหนักที่จะเรียนรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรม สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา บนพื้นฐานของวิสัยทัศน์ ความเชื่อ ค่านิยมและปรัชญาของสถานศึกษา
- 1.2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงศักยภาพให้ผู้ร่วมงานเห็นว่า ผู้บริหารมีพลังอำนาจ (Power) และมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความซื่อสัตย์ พากเพียร ในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรเป็นที่เลื่อมใสและแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงาน เป็นรายบุคคลอย่างจริงจังและจริงใจ และให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานที่ไม่สามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้เท่าเทียมกับคนอื่น ๆ
- 1.4 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงาน แบบเก่า ๆ ให้ทันสมัยขึ้น กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานใหม่ ๆ ในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์
- 1.5 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนมากขึ้น จัดให้มีการ อบรม สัมมนา ฯลฯ พัฒนาความรู้ ทักษะประสบการณ์ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดการ พัฒนาตนเอง โดยการมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างขวัญ และกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่องานประสบความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ในกลุ่มจังหวัดอื่น ๆ
- 2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษา ตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กอบศักดิ์ มูลมัย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชนิษฐา ลิทธิจินดา. (2552). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- จรรยารัตน์ แก้วบ้านชั้น. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ชนินทร์ญา คำดี. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในจังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ดุจดดา ศรีประเสริฐ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. อุตรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยสันตพล.
- ทิพวัลย์ ชาลีเครือ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นารินทร์ เดชชะท้าน. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.ม. กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- พิกุล ปัทมาต. (2556). *การศึกษาระดับปฏิบัติการด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ไพจิตร จำสุภา. (2556). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิมลพรรณ ช่างคิด .(2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศศิประภา องอาจ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุกัญญา พูลกลี. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์การตามความคิดของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.