

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคอกะปิ

The Relationship between Transformational leadership of the school
administrators and the learning organizations under the Secondary
Educational Service Area Office Prachuapkirikhan

ศิลปิน ทิพนพคุณ

Sinlapin Thipnopakhun

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

E-mail: gsinlapin@gmail.com

Received February 12, 2022; Revised March 5, 2022; Accepted April 11, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงคอกะปิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 291 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จ ของ ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าเอฟโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัย พบว่า 1) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีปณิธาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ด้านเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; องค์กรแห่งการเรียนรู้; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This Article aimed to study (1) to study the transformational leadership of school administrators and the learning organization of schools (2) to compare the transformational leadership of school classified by school size, and (3) to investigate the relation between the transformational leadership of school administrators and the learning organization of schools. The sample used for this research consisted of 291 teachers and personnel of schools under the Secondary Educational Service Area Office Prachuapkhirikhan of the academic year 2021. The instrument for collecting data was a 5 – point rating scale questionnaires. The statistics used for analyzing the collected data were mean, standard deviation, F–test and correlation coefficient.

The research results were found as follows: 1) the transformational leadership of school administrators and the learning organization of schools were at the high level, 2) the comparison of transformational leadership of school administrators classified by school size had a significant difference at the statistical level of .05, and 3) the relation between the transformational leadership of school administrators and the learning organization of schools was at the high level with statistical significance at .01.

Keywords: Transformational Leadership; Learning Organization; School Administrator

บทนำ

ประเทศไทยมีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 เป็นกฎหมายทางการศึกษา กำหนดความมุ่งหมายสถานศึกษาเป็นองค์กรหลักที่สำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด มาตรา 11 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และมาตรา 8 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักการพัฒนาและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2553)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นหลักประกันสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีคุณภาพ ด้วยความเชื่อที่ว่า “คนยิ่งเรียนรู้ ก็ยิ่งขยายขีดความสามารถออกไป และองค์กรที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโตและพัฒนาต่อไปได้โดยไม่มีที่สิ้นสุด” ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญอยู่ 4 ด้าน คือ 1)ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 2)ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 3)ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4)ด้านการเรียนรู้เป็นทีม เซ็งเก้ (Senge, 1990 อ้างถึงในสุนงา ทายโก, 2557)

ผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญ การศึกษาของเยาวชนในประเทศจะดีหรือเลว จะแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญอยู่ 4 ด้านคือ 1) ด้านบุณบารมี 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3) ด้านการพิจารณาถึงแต่ละบุคคล 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ บาส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ บาลลา (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กัน เช่นเดียวกับกับ สุนงา ทายโก (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า มีความสัมพันธ์กัน แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีชันธ์ กำกับดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 17 สถานศึกษา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ ในปี 2564 ว่าเป็นองค์กรมาตรฐาน มุ่งพัฒนาบุคลากรและผู้เรียนให้มีความรู้คุณธรรมภายใต้วิถีคุณภาพ เพื่อให้มีทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จากแผนพัฒนาและพันธกิจ ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานทางการศึกษา ยกระดับการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการ สร้างโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สอดคล้องในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีชันธ์ (2562)

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครู ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีชันธ์ จึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ บาส และอโวลิโอ (Bass Avolio, 1994) เพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นสถานศึกษาที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง เรียนรู้ตลอดเวลา ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปรีชันธ์

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล จังหวัดกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล จังหวัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล จังหวัดกรุงเทพมหานคร

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล จังหวัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กัน

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล จังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา ซึ่งได้อธิบายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ตรงกันประกอบด้วยนักวิชาการดังนี้ Bass & Avolio (1994); Bernard Bass (1985); Burn (1978); Cook, Hunsaker & Coffey (1997); Charles Gabbert (2005); Covey (1996); Oke, Munshi & Walumbwa (2009); สำเนา หมิ่นแถม (2555); สัมมา รัตนชัย (2554); รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551); กฤติกา วงศ์ใหญ่ (2558) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ความถี่ ได้เป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. ด้านการมีปารมี พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน เป็นมิตรน่าคบหา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ปฏิบัติตนให้ผู้ร่วมงานภาคภูมิใจและเต็มใจจะร่วมงาน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจและตัดสินใจเพื่อประโยชน์ส่วนตน สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างเจตคติที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน อุทิศตนเพื่อองค์กร กระตุ้นบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความร่วมมือร่วมใจ สร้างขวัญกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ ร่วมกำหนดมาตรฐานการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย มองเห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้อย่างชัดเจน ตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำงาน

3. ด้านกระตุนทางปัญญา พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่กระตุ้นบุคลากรให้เกิดความมุ่งมั่น ตระหนักถึงคุณค่าของการแก้ปัญหาและความสำเร็จ เปิดโอกาสและยอมรับฟังมุมมองความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อหาแนวทางที่ดีกว่า สร้างระบบความคิด เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมีเหตุผล ผลักดันให้บุคลากรไว้วางใจกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาโดย ตั้งสมมติฐานอย่างมีเหตุผล และมีวิธีการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่อย่างสร้างสรรค์

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยคำนึงและเข้าใจในความแตกต่าง ในความรู้ความสามารถในตัวบุคคล และคอยอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือให้บุคลากร ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียม ยุติธรรม ยกย่องชื่นชมบุคลากร สร้างความมั่นใจ ให้เห็นความสำคัญของตน

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา ซึ่งได้อธิบายถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ตรงกันประกอบด้วยนักวิชาการดังนี้ Garvin (1993); McGill; & Slocum (1994); Senge (2000); Ubben and others (2001); Pedler Burgoyne Boydell (1991); พัทธ์ชัย ทิพย์วารี (2559); สุมณฑา ทาญโก (2557); เฉลิ้มพล ประเสริฐสังข์ (2559) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ความถี่ ได้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ การที่บุคลากรรับรู้ เข้าใจถึงข้อมูลกับงานที่ปฏิบัติ มีการประชุมบุคลากรก่อนดำเนินการ มีการใช้ข้อมูลต่าง ๆ แก้ปัญหา ริเริ่มโครงการอย่างสร้างสรรค์ มีการระดมความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษา บุคลากรสามารถระดมสมองแสดงความคิดเห็นที่หลากหลายเพื่อหาทางเลือกที่เหมาะสม สามารถจัดลำดับความสำคัญ จัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

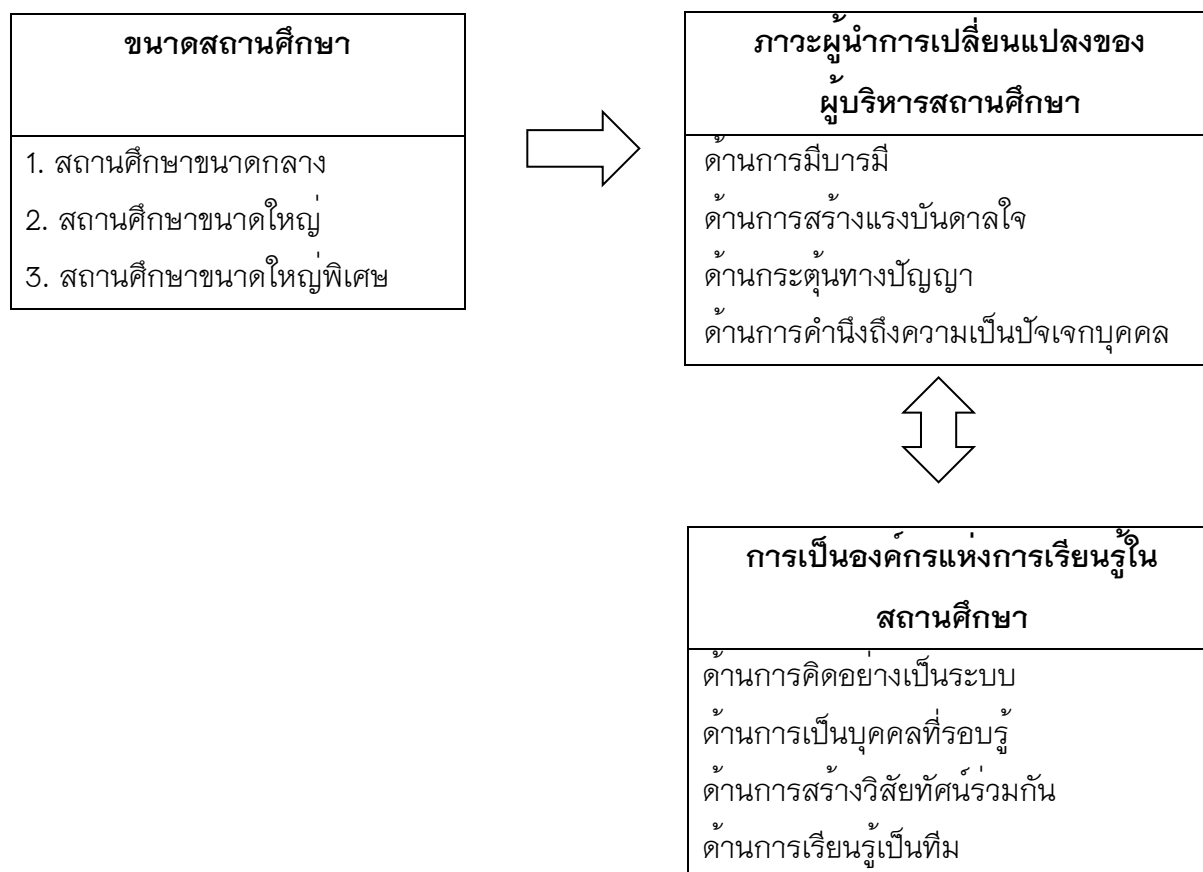
2. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ สถานศึกษามีระบบเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์ให้บุคลากร มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ กระตุ้นบุคลากรให้มีความกระตือรือร้น มีเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง โดยสถานศึกษาเป็นผู้สนับสนุนแหล่งเรียนรู้ สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีการจัดเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากร ผ่านการจัดอบรม ให้ความรู้ อย่างสม่ำเสมอ

3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่ชัดเจนและปฏิบัติได้ มีการนำประเด็นปัญหาอุปสรรค มาพิจารณาประชุมวิเคราะห์หาคำตอบร่วมกันและหาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา ร่วมกันสร้างและกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานให้กับสถานศึกษา มีแนวทางให้บุคลากรปรับพฤติกรรมความคิด วิสัยทัศน์ เป้าหมายในการทำงานของตนให้ สอดคล้องกับสถานศึกษา สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของอนาคตและความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างจริงจัง บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนา สร้างสรรค์ความสำเร็จให้แก่สถานศึกษาในรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย

4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม สถานศึกษามีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม บุคลากรยอมรับและไว้วางใจกัน มีการสนทนา อภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกัน ของผู้บริหารและบุคลากร มีกระจายอำนาจ ให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและเรียนรู้งานอย่างเหมาะสม เสริมสร้างให้บุคลากรยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและให้เกียรติซึ่งกันและกัน เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาอย่างแท้จริง กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการช่วยทีม และเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ออกมาเป็นกรอบแนวคิด ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล มีรายละเอียด ประกอบไปด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 1) ประชากรศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,070 คน 2) กลุ่มตัวอย่าง ครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ที่ปฏิบัติหน้าที่ ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 291 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จ ของ ยามาเน่ (Yamane, 1973)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ตอนที่ 3 แบบสอบถาม เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำนวน 24 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1976)

การเก็บรวบรวมข้อมูล 1) ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล เพื่อขอความร่วมมือการทำวิจัย 2) นำแบบสอบถามที่เป็นเอกสารและแบบ QR Code (รูปแบบออนไลน์) พร้อมทั้งสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูและบุคลากร พร้อมทั้งกำหนดวันและเวลาเพื่อเก็บแบบสอบถามคืน 3) เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติต่อไป

วิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยบันทึกข้อมูลและใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปเพื่อประมวลผลข้อมูลทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดตาม ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 2) วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก โดยด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านการมีบาร์มี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ ดังรายละเอียดตามตารางดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร		n = 291		ระดับ	อันดับ
สถานศึกษา		$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีบาร์มี		4.21	0.62	มาก	2
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ		4.19	0.65	มาก	4
3. ด้านกระตุ้นทางปัญญา		4.21	0.60	มาก	1
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		4.20	0.66	มาก	3
รวม		4.20	0.59	มาก	

2. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ภาพรวมและ รายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน ด้านการมีบาร์มี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังรายละเอียดตามตารางดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมกำลังสอง (SS)	องศาอิสระ (Df)	ผลรวมกำลังสองเฉลี่ย (MS)	F	Sig.
1. ด้านการมีบาร์มี	ระหว่างกลุ่ม	2.86	2	1.43	3.71*	0.026
	ภายในกลุ่ม	111.18	288	0.38		
	รวม	114.04	290			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	7.46	2	3.73	9.23*	0.000
	ภายในกลุ่ม	116.36	288	0.40		
	รวม	123.83	290			
3. ด้านกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	5.55	2	2.77	7.91*	0.000
	ภายในกลุ่ม	101.08	288	0.35		
	รวม	106.64	290			

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ผลรวม กำลังสอง (SS)	องศา แห่ง อิสระ (Df)	ผลรวม กำลังสอง เฉลี่ย (MS)	F	Sig.
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.63	2	1.81	4.19*	0.016
	ภายในกลุ่ม	124.70	288	0.43		
	รวม	128.33	290			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.61	2	2.30	6.71*	0.001
	ภายในกลุ่ม	99.06	288	0.34		
	รวม	103.68	290			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ดังรายละเอียดตามตารางดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา					ระดับ
	1. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	2. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	องค์กรแห่งการเรียนรู้ใน สถานศึกษา	
1. ด้านการมีบาร์มี	.713**	.647**	.699**	.725**	.744**	สูง
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.757**	.715**	.732**	.733**	.784**	สูง
3. ด้านกระตุ้นทางปัญญา	.754**	.726**	.752**	.764**	.799**	สูง
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	.725**	.708**	.744**	.789**	.792**	สูง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	.787**	.746**	.781**	.803**	.832**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑลในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลของการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 เป็นกฎหมายสำคัญในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของชาติ โดยกำหนดความมุ่งหมายตามมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาคนไทยให้ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมใน การดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลัก 1)เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน 2)ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3)การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะทำให้ทุกคนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพราะเป็นผู้มีอำนาจมากที่สุด ทำให้ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้ก้าวทันกระแสของการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สอดคล้องกับการวิจัยของ ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ (2562) ได้ศึกษา อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาวดี เผ่าผม (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่าย สถานศึกษาบึงเปื่อยขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

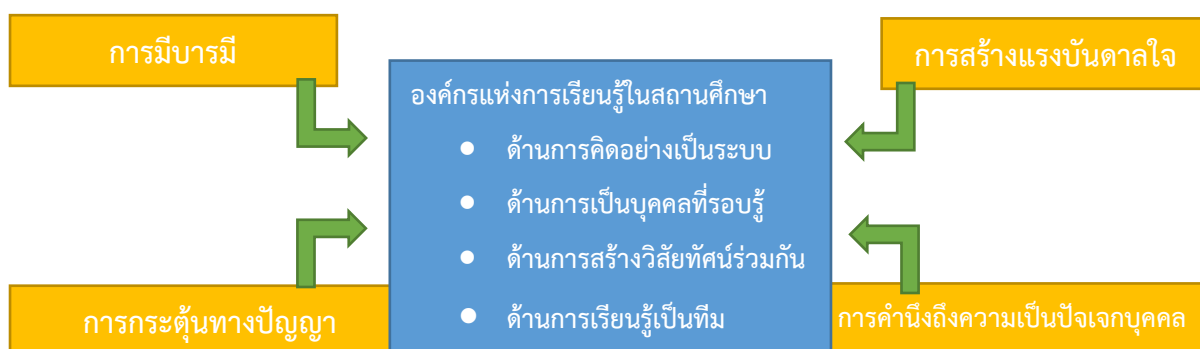
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ด้านการมีบาร์มี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ขนาดสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล มีขนาดสถานศึกษาทั้งกลาง ใหญ่ ใหญ่พิเศษ ซึ่งมีทรัพยากรที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากร บุคคล งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ทำให้พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องปรับเปลี่ยนตามสภาพ ทำให้ผู้บริหารแต่ละขนาดมีโอกาสได้แสดงออกถึงพฤติกรรมทางด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิภาพรณ ออมิตา (2554) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่าการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระเดช สวัสดิ์ภักดี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาท

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล มีค่าความสัมพันธ์กันในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผู้บริหาร มีคุณลักษณะตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อครูและบุคลากร นำพาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ บาลลา (2554) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์กันในระดับสูง และสอดคล้องกับ รุ่งนภา จันทรัส (2562) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากร มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

การมีบาร์มี พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน เป็นมิตรน่ายกย่อง นับถือและเคารพศรัทธา เป็นที่ยึดเหนี่ยวของผู้ร่วมงาน

การสร้างแรงบันดาลใจ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างเจตคติที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

กระตุ้นทางปัญญา พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่กระตุ้นบุคลากรให้เกิดความมุ่งมั่น ตระหนักถึงคุณค่าของการแก้ปัญหาและความสำเร็จ เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยคำนึงและเข้าใจในความแตกต่างในความรู้ความสามารถในตัวบุคคล

การคิดอย่างเป็นระบบ การที่บุคลากรรับรู้ เข้าใจถึงข้อมูลกับงานที่ปฏิบัติ มีการใช้ข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจ แก้ปัญหา ริเริ่มโครงการอย่างสร้างสรรค์

การเป็นบุคคลที่รอบรู้ บุคลากรได้รับรู้ ศึกษา ค้นคว้า มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในวิชาชีพและมีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการทำงานอย่างเต็มที่ กระตุ้นบุคลากรให้มีความกระตือรือร้น มีเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง

การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่ชัดเจนและปฏิบัติได้ ร่วมกันสร้างและกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานให้กับสถานศึกษา

การเรียนรู้เป็นทีม สถานศึกษามีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม บุคลากรยอมรับและไว้วางใจกัน มีการสนทนา อภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ที่พบว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คือผู้บริหารมีการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของการ ยกย่องชื่นชม ให้กำลังใจบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ได้ผลงานใหม่ ๆ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ที่พบว่าด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือสถานศึกษามีการนำประเด็นปัญหาอุปสรรคที่ต้องพิจารณาประชุมวิเคราะห์ทบทวนร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีการประชุมครูเพื่อวิเคราะห์ปัญหา สภาพปัจจุบันหาแนวทางและแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร

3. จากผลการวิจัยการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ที่พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ของครูและบุคลากรในสถานศึกษาขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเปิดใจกว้างพร้อมรับสิ่งใหม่ชอบความท้าทายพร้อมจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา แสวงหาความรู้ ไม่นำตัวเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังและทำความเข้าใจในผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปใช้ในการขับเคลื่อนองค์กร

4. จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจำปริมณฑล ที่พบว่า ด้านการมีปารมี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน เป็นมิตรน่ายกย่อง นับถือและเคารพ ศรัทธา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน เปิดใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางในการนำพาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านอื่น ๆ ที่สัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับปัจจัยด้านอื่น ๆ
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กฤติกา วงศ์ใหญ่. (2558). *คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู* สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตประเวศ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์. (2562). *การศึกษายาทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เฉลิมพล ประเสริฐสังข์.(2559). *ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ*. สืบค้นเมื่อ 18 ตุลาคม 2564, จาก www.gotoknow.org
- ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ. (2562). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- นิภาพรรณ ออมิตา. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3. (2553). *ราชกิจจานุเบกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- พิทักษ์ ทิพย์วาริ. (2559). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา*. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 11(1), 57-70.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ Leadership*. กรุงเทพฯ: ธนัช.
- รุ่งนภา จันทร์ลี. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมเกียรติ บาลลา. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ลัมมา รณิธย์. (2554). *การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์. (2562). *ข้อมูลสารสนเทศ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย*. สืบค้นเมื่อ 26 ธันวาคม 2564, จาก <http://sesaopkn/index.php>
- ลำเนา หมั่นแจ่ม. (2555). *การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้สื่อเทคโนโลยี*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุชาติ เป่าผม. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในกลุ่มเครือข่าย สถานศึกษาบึงเปือยขนาดใหญ่* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 5(3), 597-610.
- สมณฑา ทาโยโก. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organization. Effectiveness Through Transformational Leadership*. California: Sage Publications.
- Bernard M and Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: The Free Press.

- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Charles Gabbert. (2005). *The Relationship Between Chief Executive Transformational Leadership and Hospital High Performance*. Minnesota: Capella University.
- Cook, C.W., Hunsaker, P. and Coffey, R.E. (1997). *Management and organizational behavior*. 2nded. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Covey, S.R. (1996). *Three Roles of the Leadership in the New Paradigm*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Garvin, D.A. (1993) Building a Learning Organization. *Harvard Business Review*, 71, 78-91.
- Likert, R. (1976). *New Way of Managing Conflict*. New York: McGraw-Hill.
- McGill, M.E., and Slocum, J.W. (1994). *The Smart Organization: How to Build a Business that Learns and Adapts to Marketplace Needs*. New York: John Wiley & Sons.
- Oke, Adegoke., Munshi, Natasha. and Walumbwa, Fred O. (2009). The Influence of Leadership on Innovation Processes and Activities. *Organizational Dynamics*, 38(1), 64-72.
- Pedler, M. Burgoyne & Boydell. (1991). *The learning company: A strategy for sustainable development*. Maidenhead: McGraw-Hill.
- Senge, P.M. (2000) *The Fifth Discipline: Strategy and Tool for Building a Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Senge, P.M.(1990) . *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday Currency.
- Ubben, G. C., and others (2001). *The principal: creative leadership for effective School*. Boston: Allyn & Bacon.
- Yamane, T. (1973). *Statistics and Introduction Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.