

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2*
THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF
ADMINISTRATORS AND EFFECTIVENESS OF LARGE TO SPECIAL
LARGE SCHOOLS UNDER NAKHONRATCHASIMA PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

เฉลิมพล แพงสาย¹, สมหญิง จันทรุไทย³, ธารินี กิตติกาญจนโสภณ³
Chaloemphon Phaengsai¹, Somying Chuntaruthai³, Tarinee Kittikanganasophon³
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี^{1,2,3}
Bangkokthonburi University^{1,2,3}
Email : warakonphone151@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 228 คน กลุ่มตัวอย่างใช้ ครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 คือ ครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 144 คน วิธีการดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล และ (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางลบในระดับต่ำ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ประสิทธิภาพ; โรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study transformational leadership of administrators of large to special large schools under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 2; (2) to study effectiveness of large to special large schools under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 2; and (3) to study the relationship between transformational leadership of administrators and effectiveness of large to special large schools under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area office 2. This research was survey research. The population were 228 teachers and officers in special large schools under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 2. Samples was 144 teachers and officers in special large schools under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 2. Research procedure consisted of 4 steps: (1) study of research problem; (2) research design; (3) data collection and analysis; and (4) research report writing. The instrument uses for data collection was 5-point rating scale questionnaires. The statistics in the data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and Pearson's correlation coefficient.

The results of the research revealed as follows: 1) transformational leadership of administrators of large to special large schools under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 2, overall was at high levels. (2) effectiveness of large to special large schools under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 2 overall was at high levels; and (3) the relationship between transformational leadership of administrators and effectiveness of large to special large schools under Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 2 was negative correlation coefficient with low level.

Keywords : Transformational Leadership; Effectiveness; Large to Special Large Schools; Nakhonratchasima Primary Educational Service Area Office 2

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ภาวะผู้นำเป็นคำที่เก่าแก่ที่สุดคำหนึ่งในอารยธรรมโลก นับตั้งแต่ในยุคของการล่าสัตว์ ยุคของการเกษตรกรรม จนกระทั่งถึงยุคของความรู้หรือเทคโนโลยี ซึ่งในทุกยุคทุกสมัยที่ผ่านมาพบว่า ความสำเร็จของกลุ่มของสังคมหรือของประเทศหรือของอารยธรรมต่าง ๆ นั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือของผู้นำ ผู้ปกครอง ผู้บริหาร หรือของสมาชิกในกลุ่มเหล่านั้น ความหมายส่วนใหญ่ของภาวะผู้นำ สะท้อนให้เห็นถึงสมมติฐานที่เกี่ยวกับกระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อผู้อื่นๆ ในการนำ การอำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรม และการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือองค์การ ภาวะผู้นำมีความหมายถึงคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือกลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจหรือสร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และที่สำคัญคือพวกเรามนุษย์ทุกคนสามารถมีภาวะผู้นำได้ สามารถนำได้ตลอดเวลา นอกจากนั้น “ผู้นำที่ดี” จะช่วยทำให้ความฝันของมนุษย์เราเป็นความจริง (รัตติกรณ จงวิศาล, 2556)

ท่ามกลางกระแสแห่งการแข่งขันที่รุนแรง องค์การที่เข้มแข็งและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การเท่านั้นที่จะสามารถก้าวสู่การเป็นองค์การชั้นนำ และสามารถสร้างผลผลิตและให้บริการขององค์การแก่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับได้อย่างแท้จริง สภาพดังกล่าวไม่เว้นแม้แต่องค์การทางการศึกษาที่มีจุดหมายเน้นที่การให้บริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการ หากสามารถให้บริการการศึกษาเป็นที่ยอมรับและมีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของสังคมแล้ว ย่อมยืนอยู่ในฐานะองค์การทางการศึกษาที่มีคุณภาพทางการศึกษาอย่างแท้จริง การที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางดังกล่าว ในหน่วยงานทางการศึกษาบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง ก็คือ ผู้นำ หน่วยงานนั่นเอง ดังนั้น การที่ผู้นำ มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะของการเป็นผู้นำ ตลอดจนได้มีการพัฒนาผู้นำอย่างไม่หยุดยั้งแล้ว เชื่อว่าจะสามารถนำองค์การทางการศึกษานั้นไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ (สมุท ขำนาญ, 2556)

องค์การทางการศึกษามีบริการการศึกษาเป็นสินค้าที่มุ่งบริการให้กับสังคม เป็นสินค้าที่ไม่มุ่งผลกำไรสูงสุด เพียงมุ่งให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนั้นผู้นำในองค์การทางการศึกษาจึงไม่สามารถกระตุ้น สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรด้วยค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่จับต้องได้ การสร้างแรงจูงใจเพื่อทำให้เกิดการปฏิบัติงานในองค์การของผู้นำทางการศึกษาจึงมีลักษณะแตกต่างไปจากผู้นำในองค์การอื่น (สมุท ขำนาญ, 2556)

ในยุคปัจจุบัน ผู้นำ จะต้องรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และต้องรู้จักจุดอ่อน หรือข้อจำกัดของโรงเรียนในภาครัฐที่อยู่ในระบบราชการ ซึ่งต่างจากโรงเรียนเอกชน ที่มีความยืดหยุ่น มีขั้นตอนบริหารงานไม่ซับซ้อน ทำให้เป็นข้อได้เปรียบในการพัฒนาองค์การภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาภาวะผู้นำในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นมากเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องดำเนินการในเรื่องเกี่ยวกับปัญหาสถานการณ์ต่าง ๆ และผู้บริหารจะต้องมีความสามารถ มีทักษะในอันที่จะนำไปสู่ความสำเร็จผู้บริหารจะต้องเพิ่มพูนความสามารถและความรู้ทางทักษะรูปแบบของทักษะในอนาคต จะต้องมีความพร้อมในการเป็นนักบริหารมืออาชีพที่

สมบูรณ์ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากขึ้น องค์การที่จะประสบความสำเร็จจะต้องเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างรวดเร็ว ผู้นำขององค์การแต่ละแห่งนั้น ต่างตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงภายในจะต้องสอดคล้องกับสภาพเปลี่ยนแปลงภายนอก เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงภายนอกมากเท่าใด ก็จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงภายในมากเท่านั้น องค์การที่มีประสิทธิภาพ คือองค์การที่สามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและบุคคลสำคัญที่มีส่วนผลักดันองค์การไปสู่ความสำเร็จก็คือ ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชานั้นเอง โดยการใช้ภาวะผู้นำ (Leadership) ในการปกครองบังคับบัญชา ชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความร่วมมือร่วมใจกับผู้นำ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ ดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์การ (พัชรี พลอยเทศ, 2560)

ภาวะผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาและเป็นหัวใจสำคัญที่จะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพนักเรียนบรรลุเป้าหมาย และงานวิชาการยังเป็นงานหลักของงานส่วนใหญ่ที่สุดของระบบ สถานศึกษาใดที่งานวิชาการก้าวหน้าหรือเป็นเลิศสถานศึกษานั้นมักมีชื่อเสียงเป็นที่นิยมและเป็นที่ยอมรับ ดังนั้น การปฏิบัติงานวิชาการเป็นหน้าที่ ที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการปรับปรุงและสร้างคุณภาพงานวิชาการ โดยเฉพาะการสร้างคุณภาพการเรียนการสอน ผู้นำหรือผู้บริหารแต่ละคนต่างก็มีแบบภาวะผู้นำที่เป็นลักษณะเฉพาะของตนเอง ผู้บริหารบางคนอาจยึดมั่นแบบใดแบบหนึ่งไปตลอด ผู้บริหารบางคนอาจจะเปลี่ยนแปลงแบบภาวะผู้นำของตน ตามเวลาสถานการณ์สิ่งแวดล้อม และตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ ดังนั้นประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารเป็นสำคัญการบริหารการศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เอื้อต่อความสำเร็จจำเป็นต้องมีศักยภาพ สมรรถภาพที่มีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา หรือกล่าวได้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์การ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายเกิดประสิทธิผลล้วนแต่ขึ้นอยู่กับภูมิปัญญา ความคิดความอ่าน และแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำองค์การ (ณัฐพงษ์ มุฮำหมัด, 2560)

ในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศได้พัฒนา การติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลและเรียนรู้ซึ่งกันและกันทำได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัด การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบ ต่างก็ส่งผลกระทบต่อวงวิชาชีพโดยเฉพาะด้านการศึกษา ผู้นำจึงต้องนำพาองค์กรสู่การเรียนรู้และปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง จะต้องมีการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อให้การศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์และใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปได้อย่างดีมีการกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน ใช้อำนาจและหน้าที่อย่างเป็นทางการก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยผู้นำจะมองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาส ทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง วิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจาก

ภายนอก ภายในองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษา ให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ คน เวลา สถานที่ ตลอดจนสภาพแวดล้อม ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมในการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้การที่สถานศึกษาจะสามารถดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผล (เนตรนภา เจตน์จำนงค์, 2564)

จากความสำคัญข้างต้นจะเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญในการช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู โดยผลลัพธ์สะท้อนออกมาเป็นประสิทธิภาพของโรงเรียน หากผู้บริหารมีทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะการประสานงาน ทักษะการโน้มน้าว และทักษะการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ ย่อมส่งผลให้ครูเกิดพลังบวกต่อการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น และตอบสนองต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ข้าพเจ้าในฐานะครู จึงมีความสนใจศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 เพื่อนำการวิจัยไปพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

3.2 สามารถนำผลการวิจัยที่ได้นำไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร เพื่อนำไปพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.3 ผู้บริหารหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนของตนเอง

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 228 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 144 คน จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) แล้วดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแนวคิดทฤษฎีเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของครูและบุคลากร จำแนกตามเพศ อายุ ขนาดโรงเรียน และระดับการศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ - ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 16 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนค่า 5 ระดับ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่ - ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 16 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนค่า 5 ระดับ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีเกณฑ์การจัดระดับดังนี้ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนี้ ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีลำดับขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ 1) ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรธนบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม จำนวน 144 ฉบับพร้อมนัดเก็บในสัปดาห์ถัดไป 3) นำแบบสอบถาม กลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจำนวน 144 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 4) นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์คัดฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 144 ฉบับ และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

5. ผลการวิจัย

5.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ - ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ - ขนาดใหญ่พิเศษ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.34	0.23	มาก
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.14	0.31	มาก
3	การกระตุ้นทางปัญญา	4.20	0.27	มาก
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.23	0.26	มาก
	รวม	4.23	0.15	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.23$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.20$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.14$)

5.2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่ – ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.19	0.26	มาก
2	นักเรียนมีทัศนคติทางบวก	4.17	0.27	มาก
3	การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	4.17	0.34	มาก
4	การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	4.13	0.32	มาก
	รวม	4.16	0.16	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดใหญ่ - ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมาคือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.17$) ด้านนักเรียนมีทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 4.17$) และด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาค่า S.D. แล้วพบว่าอยู่ในระดับ 0.16 แสดงให้เห็นว่าการกระจายข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

5.3 การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 (Pearson's product moment correlation coefficient) (r)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

ประสิทธิภาพของโรงเรียน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y ₁)	นักเรียนมีทัศนคติทางบวก (Y ₂)	การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y ₃)	การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y ₄)	ประสิทธิภาพของโรงเรียน (Y ₅)
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	-.047	-.077	.236**	.198*	.175*
การสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	.015	-.364**	.021	.031	-.120
การกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	.173*	-.142	-.163	-.258**	-.208*
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	.108	.121	-.457**	-.010	-.153
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X ₅)	.114	-.226**	-.172*	-.029	-.155

** p ≤ .01

* p ≤ .05

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y_1) มีความสัมพันธ์กันทางลบในระดับต่ำ ($r = -.155$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Y_3) มีความสัมพันธ์กันทางลบในระดับปานกลาง ($r = -.457$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Y_4) มีความสัมพันธ์กันทางลบในระดับต่ำ ($r = -.010$)

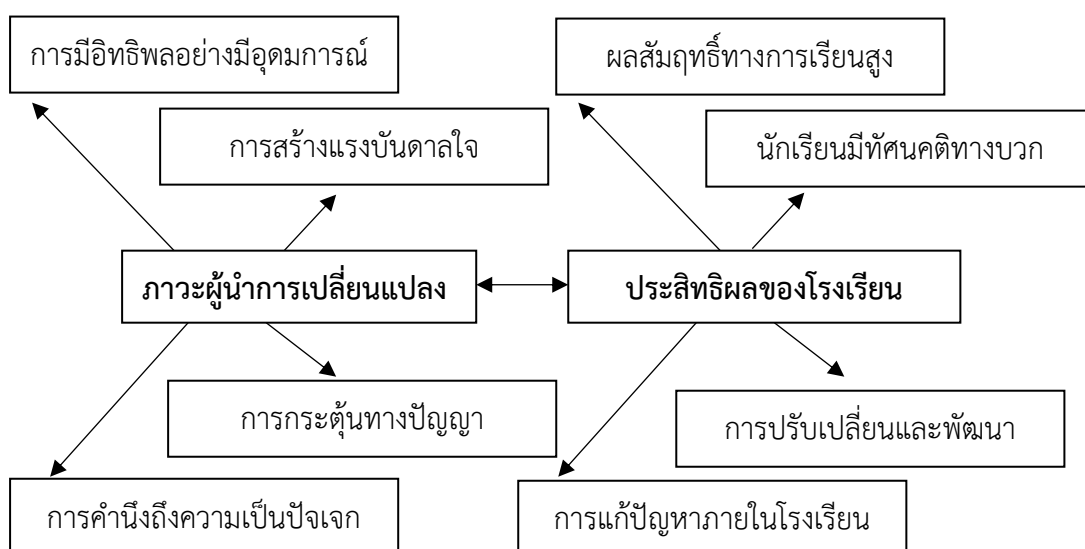
6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

6.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ - ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะเป็นผู้นำสูง ทำให้สิ่งที่ตนรับผิดชอบได้สำเร็จไปได้ด้วยดี ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และมีความเป็นผู้นำ สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้มาก ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญของการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว ยังมีทักษะสร้างความสัมพันธ์ ประสานความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงาน ทำให้ลดปัญหาในการทำงาน ความสำเร็จของผู้นำมาจากความสามารถในการใช้การบริหารคน เพื่อให้ทีมงานหรือผู้ตามสามารถทำงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ตามต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ครูและบุคลากรลงความเห็นให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชชานันท์ โกษณงค์ (2562) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับค่ามัธยฐานลดจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและความสามารถในการผสมผสาน ตามลำดับ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้สร้างบรรยากาศในองค์กรควบคู่ไปกับการมุ่งให้โรงเรียนมีประสิทธิผล ในด้านความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและความสามารถในการผสมผสาน ประกอบกับโรงเรียนมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรักความผูกพันกับโรงเรียน มีความทุ่มเท เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้แก่โรงเรียน มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง ดังนั้นจึงส่งผลให้นักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้รับการดูแลด้านการเรียนเป็นอย่างดี ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้มาตรฐาน จึงทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

6.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางลบในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเข้มงวดกับการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน คาดหวังกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ต้องออกมาดี อาจมีผลทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกอึดอัดและไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแนวทางของแต่ละคน ประสิทธิผลของงานอาจออกมาไม่ค่อยดีนัก แต่ในทางตรงกันข้ามผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างอิสระ รับฟังความคิดเห็นของทุกคน และเข้าใจว่าครูและบุคลากรแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างทั้งความคิด ความสามารถ อาจจะทำให้ครูและบุคลากรมีความสุขกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ประสิทธิผลของงานจึงออกมาดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผุสดี จิรนากุล (2562) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่ผลปรากฏเป็นเช่นนี้เพราะว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี หากมีปัญหาในหน่วยงานก็สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกระตุ้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญของปัญหาในองค์กรและพร้อมที่จะช่วยกันระดมความคิดในการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จด้วยมากกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษายังมีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และดูแลเอาใจใส่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

7. องค์ความรู้ใหม่



8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ควรเพิ่มความสำคัญเรื่องทักษะการบริหาร โดยเฉพาะเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพิ่มหลักสูตรหรือการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาให้ครูมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม และการศึกษา

8.1.2 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ควรเพิ่มความสำคัญเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียน โดยสนับสนุนให้โรงเรียนมีบุคลากรและงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการบริหารงานทางการศึกษาได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะสะท้อนออกมาเป็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการให้มากยิ่งขึ้น

8.2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม

8.2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่

8.2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าใจความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละคนให้มากขึ้น

8.2.5 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการสอนเสริมให้กับนักเรียนที่มีผลการเรียนเฉลี่ยต่ำกว่ามาตรฐาน

8.2.6 ด้านนักเรียนมีทัศนคติทางบวก โรงเรียนควรส่งเสริมให้นักเรียนมีจิตใจอบอุ่น อารี และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

8.2.7 ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาวางแผน ปรับปรุงการเรียนการสอน

8.2.8 ด้านการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

8.3.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่-ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

9. บรรณานุกรม

ณัฐพงษ์ มุอำหมัด. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

- เนตรนภา เจตน์จางค์. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม.
- ผุสดี จิรนากุล. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พัชชานันท์ โภชมงคล. (2562). **บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัชรี พลอยเทศ. (2560). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางการพัฒนา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ**. ระยอง : พี.เอส. การพิมพ์ระยอง.
- Likert, Rensis. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale", Reading in Attitude Theory and Measurement. New York : Wiley & Son.