

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด

Transformational Leadership of Administrators Affecting Teamwork Efficiency of Private Schools in Roi Et Province

ศรัญญา ภูอาบทอง¹, สมใจ ภูมิพันธุ์²

Saranya Pooapthong¹, Somjai Pumipuntu²

Received: 8 December 2020

Revised: 16 February 2021

Accepted: 10 March 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดร้อยเอ็ด 2) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร จำนวน 52 คน และครู จำนวน 291 คน ของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด
2. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด รองลงมาคือด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดได้

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
เบอร์โทรศัพท์: 089-6233224 อีเมล Saranya_ka2000@yahoo.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

¹ Graduate Student, Master of Education in Educational Administration, Roi Et Rajabhat University

² Assistant Professor, Educational Administration, Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University

ร้อยละ 55.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้
 สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ $Y' = 0.846 + 0.341X_5 + 0.238X_1 + 0.203X_2$
 สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน $Z'y = 0.369Z_{x5} + 0.253Z_{x1} + 0.212Z_{x2}$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม, โรงเรียนเอกชน

Abstract

The purpose of this research was to 1) study transformational leadership of private school administrators, 2) study teamwork efficiency of private schools, and 3) study transformational leadership of administrators affecting teamwork efficiency of private schools in Roi Et province. The sample comprised of 52 school administrators and 291 teachers of private schools in Roi Et province. The research instrument for collecting the data was a five-point rating scale questionnaire. Statistical analysis of the data involved frequency, percentage, mean and standard deviation. Stepwise multiple regression was employed to test the hypothesis.

Research results revealed as follows:

1. The transformational leadership of private school administrators was rated overall at a high level. Each individual aspect was also rated at a high level except that of Idealized Influence which was rated at a very high level.
2. The teamwork efficiency of private schools was rated overall at a high level. Each individual aspect was also rated at a high level except.
3. Concerning transformational leadership of administrators affecting teamwork efficiency, it was found that the individualized consideration was the best predictor of teamwork efficiency followed by the vision of leader, and the intellectual stimulation, respectively. These predictors could mutually explain the variance of teamwork efficiency of private schools in Roi Et province for 55.40 percent with statistical significance at .01 level. The predictive regression equations were as follows.

Raw score regression equation: $Y' = 0.846 + 0.341X_5 + 0.238X_1 + 0.203X_2$

Standard score regression equation: $Z'y = 0.369Z_{x5} + 0.253Z_{x1} + 0.212Z_{x2}$

Keywords: Transformational leadership, Teamwork efficiency, Private school

บทนำ

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง หากผู้ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้นั้นถือว่าเป็นกุญแจสำคัญในการจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จ

การที่องค์กรมีบุคลากรที่เหมาะสมที่จะสามารถแก้ไขปัญหขององค์กรได้ โดยไม่สำคัญว่าตนเองจะอยู่ส่วนไหนหรือตำแหน่งอะไรในองค์กรนั้น เป็นเป้าหมายสำคัญที่สุดสำหรับการบริหาร

จัดการในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นผู้นำในสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่เข้มแข็งของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารหรือผู้นำ จะต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่แตกต่างและสามารถสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ (ดาวรธรรม ถวิลการ. 2558: 23-24) การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลได้นั้น มีปัจจัยที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึง สภาวะที่พฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ต่อผู้ร่วมงาน พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร อาจส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาทุกรูปแบบ (อัมรินทร์ โต๊ะลง และสุรัชย์ สิกขาบัณฑิต. 2562: 453) ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน และความเชื่อมั่นขององค์กร ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาตัวเอง จนกลายเป็นนักบริหารมืออาชีพ สามารถบริหารความเปลี่ยนแปลง ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่พึงประสงค์ ภายใต้บรรทัดฐานและภารกิจทางการบริหารการศึกษาที่ต้องรับผิดชอบ (สกวเดือน พิมพ์พิศาล และคณะ. 2558: 37)

การทำงานเป็นทีม เป็นวิธีการในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กร ทำให้องค์กรเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน หรือทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีความซับซ้อนและหลากหลาย ผู้บริหารจะต้องรู้จักแบ่งงานหรือการมอบอำนาจ กระจายหน้าที่ และความรับผิดชอบให้แก่ทุกคนในองค์กร โดยการให้ทุกคนในองค์กรช่วยกันปฏิบัติงานในลักษณะของการเป็นทีมงาน มีส่วนร่วมในการกำหนด

นโยบาย และตัดสินใจ ทำให้การทำงานต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สมคิด ผลนิล. 2559: 112) การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่หน่วยงานแทบทุกหน่วยงานกำหนดไว้เป็นนโยบายขององค์กร ซึ่งในการทำงานไม่มีผู้ใดที่จะสามารถทำให้งานนั้นสำเร็จได้ด้วยตัวของตัวเองเพียงลำพัง เมื่อมีการทำงานร่วมกันเกิดขึ้น ย่อมต้องมีปัจจัยที่จะสนับสนุนให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ประกอบด้วยปัจจัยหลายด้าน ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย และบุคลากรจะต้องมีความเข้าใจในเรื่องการทำงานเป็นทีมที่ดี ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีวัตถุประสงค์หรือจุดหมายร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสาน งานที่ดี และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (น้ำฟ้า ดิสมักดี. 2559: 169)

ท่ามกลางสภาพปัญหาการจัดการศึกษาต่างๆ มากมาย แต่กลับพบว่า มีสถานศึกษาจำนวนหนึ่งประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาจนเป็นที่ยอมรับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จึงเปิดโอกาสให้โรงเรียนเอกชนเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา โรงเรียนเอกชนมีความเป็นอิสระในระดับสูงแตกต่างจากโรงเรียนของรัฐบาล หลักสูตรของโรงเรียนเอกชนได้รับการตัดสินใจจากคณะกรรมการโรงเรียน ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจึงมีความหลากหลาย สามารถบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ได้ตามความต้องการ เช่น การบริหารงบประมาณ การสรรหาครูและบุคลากร และการบริหารงานวิชาการ เป็นต้น ซึ่งสถานศึกษาแต่ละแห่งมีศักยภาพทุกๆ ด้านไม่เท่ากัน ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศขาดความครอบคลุม มี

สภาพทางเศรษฐกิจ สังคมที่แตกต่างรวมถึงการมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่แตกต่างกัน ซึ่งล้วนส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนเอกชน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด, 2563: 19-21)

การดำเนินงานของสถานศึกษาที่มีคุณภาพ เกิดจากประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม สมาชิกในทีม บุคลากร และครูของสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมุติฐานของสมาชิกในทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม จึงได้มีผู้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม การสนับสนุนเป็นรายบุคคล การคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ และการระบุวิสัยทัศน์ 2) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การสื่อสารอย่างเปิดเผย การมีเป้าหมายเดียวกัน และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3) ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม การสนับสนุนเป็นรายบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ชนชญา สังข์พญาและโยธิน ศรีโสภ. 2559: 318)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และพัฒนาทีมงานของสถานศึกษาเอกชนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีการศึกษา

ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 42-44) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 343 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามเขตพื้นที่การศึกษา และทำการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับสลากโรงเรียน จากนั้นเทียบบัญชีผู้ติดต่อหาสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นแบบสอบถามฉบับเดียวกันทั้งผู้บริหารและครู ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 5 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม จำนวน 5 ด้านคือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศการทำงาน ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการสื่อสาร และด้านการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน ของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้ออยู่ระหว่าง 0.6-1.0 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ 0.96 และแบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เท่ากับ 0.93

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ จำนวน 343 ชุด และได้รับกลับคืน จำนวน 343 ชุด จากนั้นดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วนในการตอบแบบสอบถาม และดำเนินการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชน โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้นตอน

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้น ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}=4.63$) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.49$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=4.44$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา เอกชนจังหวัดร้อยเอ็ด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.49	0.49	มาก
2. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.45	0.48	มาก
3. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.63	0.45	มากที่สุด
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.44	0.53	มาก
5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.47	0.49	มาก
โดยรวม	4.50	0.43	มาก

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ใน

ระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสื่อสาร ($\bar{X}=4.39$) รองลงมาคือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X}=4.38$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.30$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. ด้านการมีส่วนร่วม	4.34	0.49	มาก
2. ด้านบรรยากาศการทำงาน	4.33	0.49	มาก
3. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	4.38	0.53	มาก
4. ด้านการสื่อสาร	4.39	0.49	มาก
5. ด้านการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน	4.30	0.58	มาก
โดยรวม	4.35	0.46	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้นตอน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็น

ปัจเจกบุคคล (X_5) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์(X_1) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา(X_2) ตามลำดับ โดยตัวแปรพยากรณ์ดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความ

แปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
ของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ
55.40 ($R^2=0.554$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ.01 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนน

ดิบ คือ 0.341, 0.238 และ 0.203 ตามลำดับ และมี
ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ
0.369, 0.253 และ 0.212 ตามลำดับ ดังตารางที่
3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E. _b	$\bar{x}$	t	p
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล X_5	0.341	0.050	0.369	6.762	0.000
ด้านการมีวิสัยทัศน์ X_1	0.238	0.050	0.253	4.785	0.000
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา X_2	0.203	0.057	0.212	3.590	0.000
$R = 0.745, R^2 = 0.554, a = 0.846$					

โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา
เอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน
เป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด
ในรูปของคะแนนดิบ

$$Y' = 0.846 + 0.341X_5 + 0.238X_1 + 0.203X_2$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน
เป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด
ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = 0.369Z_{x5} + 0.253Z_{x1} + 0.212Z_{x2}$$

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนใน
จังหวัดร้อยเอ็ด มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมา
อภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้
บริหารในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดร้อยเอ็ด โดย
รวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ
ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม
จริยธรรม และมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ปฏิบัติตนเป็น
แบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความแน่วแน่ใน
อุดมการณ์ และมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน
มีความคล่องตัวในการบริหาร รวมถึงเป็นผู้ที่มี
อำนาจเต็มในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้อง
กับผลการวิจัยของ สยาม โคชา (2557: 87-89)
ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้าน
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการ

คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา และสอดคล้องกับ จักรพันธ์ พันธุ์หินกอง และชูชาติ พ่วงสมจิตร (2562: 128) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และสอดคล้องกับ พิษณุ สมจิตร และสมใจ ภูมิพันธุ์ (2563: 3-12) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชายโสธร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ผู้บริหารสามารถมองภาพอนาคตของสถานศึกษาเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงกับพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี โดยการเป็นแบบอย่างการให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร

2. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศการทำงาน และด้านการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานตามลำดับ การที่ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด มีกระบวนการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น

ข้อเท็จจริงหรือความรู้สึกที่ตรงไปตรงมา ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเต็มที่ ใช้ช่องทางการสื่อสารที่มีความสะดวก รวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับ เรณู เชื้อสะอาด (2551: 37) ที่กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการติดต่อ สัมพันธ์ถือเป็นเครื่องมือถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึก ความคิด และความต้องการเพื่อให้ทุกฝ่าย เกิดความเข้าใจ เกิดความรู้สึกพอใจ เชื่อถือและเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินชีวิต และการบริหารให้ประสบผลสำเร็จ ถ้าหากไม่มีการติดต่อสื่อสารก็ไม่มีการกระทำใดๆ เกิดขึ้นระหว่างคนในสังคมและองค์กร

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_0) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_2) โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ร้อยละ 55.40 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ 0.745 ซึ่ง สามารถอธิบายตัวแปรพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ ตามลำดับ ดังนี้

3.1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ดีเป็นอันดับ 1 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนให้ความสำคัญกับการเอาใจใส่ดูแลผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล คำนึงถึงความต้องการและมีความเข้าใจใน

ความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรภายในสถานศึกษา ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถตามความต้องการและความถนัดของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งนภา จันทรัส (2562: 32) ที่กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลพฤติกรรมของผู้บริหารที่วินิจฉัยดูแล้วเอาใจใส่รายละเอียด วิเคราะห์แยกแยะความต้องการของบุคลากรเป็นรายบุคคล รวมถึงเป็นผู้ให้คำแนะนำ ปรับปรุง พัฒนาจุดเด่น จุดด้อย โดยใช้การสื่อสารสองทางเอาใจเขามาใส่ใจเรา ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่ามีความสำคัญผู้บริหารจะพยายามเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ตามความสามารถความต้องการและความถนัด

3.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ดีเป็นอันดับ 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและคำนึงถึงความคุ้มค่าในอนาคต มีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายชัดเจน ใช้หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม และพร้อมส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ นววรรณ คณานุรักษ์ (2554: 128) ได้สรุปไว้ว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ จะต้องมีความวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติงานในทิศทางที่มีความสามารถ สร้างสรรค์นวัตกรรมและนำไปสู่ความท้าทายได้ในอนาคต ซึ่งผู้นำจะต้องมีความสามารถในการอธิบาย วิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน มีความสามารถในการแสดงวิสัยทัศน์ที่เป็นภาษาและ พฤติกรรมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และมีความสามารถประยุกต์วิสัยทัศน์ไปสู่บรรทัดฐานที่ แตกต่างออกไป สอดคล้องกับ

ทองคำ พิมพา (2556: 23-24) ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญในการช่วยกระตุ้นดึงดูดให้บุคลากรในองค์กรมีความรัก ผูกพัน และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ วิสัยทัศน์ที่ดี จะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความต้องการที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละองค์กร มีความชัดเจน น่าเชื่อถือ เป็นภาพในอนาคตที่สามารถปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จได้ และต้องสอดคล้องกับบริบทและวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ สอดคล้องกับอุไรวรรณ ภูษาดา (2558: 59) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์นั้นจะทำให้ชี้ทิศทางเป้าหมายในการทำงานให้เสร็จตามแผนที่วางไว้จะเป็นตัวกำหนดขอบข่ายของงานภาระหน้าที่จะทำให้บุคลากร ต้องทำงานให้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานจะต้องมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องมีการสร้างทีมงาน เพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีถ้าไม่มีวิสัยทัศน์หรือไม่มีการสร้างภาพอนาคตจะทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกันของคนทั้งองค์กร และมีความต้องการที่จะทำให่วิสัยทัศน์เป็นจริง นี่คือน้ำที่ที่สำคัญของผู้นำซึ่งจะทำอย่างนี้ได้ก็ต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ต้องสื่อสารความคิดและแนวคิดนี้ให้เป็นที่รับรู้เข้าใจร่วมกันเป็นผลสำเร็จ มีความเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์นี้ร่วมกัน และผลักดันร่วมกัน ผู้นำจะต้องกล้าเปลี่ยนและต้องการที่จะเปลี่ยนในสิ่งที่ไม่ดีให้ดีขึ้น และต้องกล้าเสี่ยงและที่สำคัญคือต้องกล้าคิดนอกกรอบ กล้าคิดออกจากกรอบเดิมๆ ให้ได้ถ้ายังจำเจอยู่กับกรอบเดิมๆ ก็เป็นผู้นำได้ยาก

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ดีเป็นอันดับ 3 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

ผู้บริหารใช้กระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน และใช้วิธีจูงใจให้ผู้ร่วมงานเป็นผู้คิดวิเคราะห์อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของอุดม สินธุรักษ์ (2553: 101) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมากที่สุดเนื่องจากมีการกระตุ้นการใช้ปัญญาให้ครูรู้จักวิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรี กุมภีโร (2554: 81-82) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความคิดสร้างสรรค์ในด้านการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก แต่ยังอยู่ในระดับต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาได้มีโอกาสใช้ทักษะและความสามารถในการทำงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และสนับสนุนผู้บังคับบัญชาที่อุทิศตนให้กับงานโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนคอยให้กำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การทุ่มเทความพยายามในการทำงาน สร้างเจตคติที่ดี และส่งเสริมการคิดในเชิงบวก ซึ่งจะทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจ และความมุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดสถานศึกษาจึงควรส่งเสริมให้ มีการค้นหาข้อบกพร่องในการทำงานของทีม ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมสามารถเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการทำงานของทีมาจากข้อบกพร่องที่ค้นพบ การนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาปรับปรุงคุณภาพงานของทีมให้ดีขึ้น ปรับกระบวนการทำงานและพัฒนางานให้ทันสมัย และส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้ประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการ

กระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ จึงควรให้ผู้บริหาร
สถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปใช้
วางแผนการดำเนินงาน ปรับปรุงและพัฒนา
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพ
การทำงานเป็นทีมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ได้

วิธีพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่มี
คุณภาพยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้วัดภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมต่อประสิทธิภาพ
การทำงานเป็นทีม เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่สามารถนำ
ไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็น
ทีมได้อย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- จักรพันธ์ พันธุ์หินทอง และชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*. 3(9): 128- 144.
- ชนชญา สังข์พญา และโยธิน ศรีโสภ. (2559) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*. 8(2): 318-333.
- ดาวรूरณ ถวิลการ. (2558). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ แบบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 11(2): 23-35.
- ทองคำ พิมพา. (2556). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมจังหวัดอ่างทอง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นภวรรณ คณานฤกษ์. (2554). บทบาทผู้นำองค์กรที่มีพนักงานวิชาชีพ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*. 31(1): 122-133.
- น้ำฟ้า ดิสภักดี. (2559). ทีมงานคุณภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตพระปิ่นเกล้า. *วารสารเกษมบัณฑิต*. 17(2): 167-176.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิษณุ สมจิตร์ และสมใจ ภูมิพันธุ์. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*. 14(3): 3-12.
- พัชรวิ ภูมิโร. (2554). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รุ่งนภา จันทรลี. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- เรณู เชื้อสะอาด. (2551). *พฤติกรรมองค์กรการ.* กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย.
- สกวเดือน พิมพิศาล และคณะ. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กรสถาบันการศึกษา ภายใต้ธรรมชาติ. วารสารวิชาการแพรวกาพสนธิ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาพสนธิ์. 2(1): 37-60.*
- สมคิด บางโม. (2556). *องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 5).* กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สยาม โคชา. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.*
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด. (2563). *ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ประจำปี 2562. กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด.*
- อุดม สินธุรักษ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัราชภัฏอุดรธานี.*
- อุไรวรรณ ภูชาดา. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น. 11(1): 57-67.*
- อัมรินทร์ โตะลง และสุรัชย์ ลิกขาบัณฑิต. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 47(1): 450-470.*