



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 Transformational Leadership of Institution Administrators Affiliated with Kalasin Primary Educational Service Area Office 3

นารินทร์ เดชสะท้าน¹, ผศ.ดร.ชัยยนต์ เพาพาน², ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสิน³
Narin Dechsatana¹, Asst. Prof. Dr. Chaiyon Paophan²,
Dr. Saksit Rittilun³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 354 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่มใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอผลการวิจัยแบบพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

² อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

³ อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

¹ Master of Education Program in Educational Admini Stration, Faculty of Education, Kalasin Rajabhat University

^{2,3} Lecturer in Faculty of Education, Kalasin Rajabhat University



ไม่แตกต่างกัน แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเอง มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ วางแผนการปฏิบัติงาน ประพฤติตนเป็นอย่างที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล เสริมแรงครู ส่งเสริมให้ครูทำผลงานที่เป็นเลิศ และกำหนดมาตรฐานปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

Differing viewpoints expressed by school directors and teachers about the process of transformational leadership of institute administrators are presented in this study. Additional input on ways to improve transformational leadership of school directors affiliated with the Office of Educational Service Kalasin Area 3 is also presented. The samples in the study were 354 school directors and teachers. The data were collected by questionnaire, rating scale, and discrimination. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation and t-test including content and descriptive analysis of qualitative information from a focus group. Results showed transformational leadership of institutional administrators at a high level. When considered separately, level of education showed a statistically significant difference at .05, but no difference was noted when considering work experience. The outcome of the study suggested ways to improve transformational leadership of institutional administrators. Those ways included encouraging workers to develop themselves, putting the right man on the right job, using the leader as a role model, using good governance principles for promotions, asking for best practices and identifying a standard of cooperation among workers that achieves a common goal.

Keywords: Transformational leadership, Institutional administration



บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลทั้งทางบวกและทางลบ ที่ผ่านมามีได้เผชิญกับสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจอย่างรุนแรงและยังมีผลกระทบต่อเนื่อง หากมองในระดับองค์การทุกองค์การทั้งในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน มีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตนเอง เพื่อให้เห็นความสำคัญและความเร่งด่วนในการที่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อไปสู่สิ่งที่ดีกว่า (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2555 : 21) การศึกษาจึงมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาของประเทศ เพื่อให้การศึกษาของไทยได้มีการพัฒนาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม การปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นนโยบายที่สำคัญและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนการในการบริหารการศึกษาของประเทศไทย โดยกำหนดให้สถานศึกษาเป็นแหล่งตัดสินใจในการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำในการปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์เป็นผู้นำการศึกษา (ปสุตา เพ็งประสพ, 2550 : 1) ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด พัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและก้าวสู่ทิศทางการพัฒนาที่ดีขึ้น ทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (ณัฏฐาวัลย์ สารสุข, 2553 : 1)

การบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ความสำคัญด้านการบริหารจัดการยิ่งมีความสำคัญมากขึ้นตามลำดับ ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบัน คือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ คือ ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจ (Empowerment) เป็นผู้มีความคุณธรรม (Moral Agent) โดยพิจารณาที่ลักษณะของผู้นำ พฤติกรรม อำนาจ รวมทั้งตัวแปรสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแนวทางที่กว้างกว่าแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นๆ (โกเมธ พิมพ์บำรุงธรรม, 2547 : 4)



เลทวูด และแจนซี (Leithwood & Jantzi, 1996 : 512-534) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์น (Burns, 1978 : 98) แบส และ อะโวลีโอ (Bass & Avolio, 1994 : 213) โดยสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 6 ประการ คือ การระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน การถือคุณการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล กระตุ้นทางปัญญา การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง จึงทำให้การศึกษานี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง จากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ในการปฏิบัติงานทั้งของกลุ่มและของผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี รวมถึงการพัฒนานักวิชาการในองค์กร (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550 : 11) ภาวะผู้นำยังก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แม้ว่าภาวะผู้นำที่ดีที่สุดที่เหมาะสมที่สุดสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานั้น ยังไม่สามารถหาคำตอบแบบสำเร็จรูปได้ แต่จากการที่สถานศึกษาเป็นองค์กรที่จำเป็นต้องดำรงอยู่ และจะต้องเผชิญกับสถานการณ์ในอนาคตที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นย่อมส่งผลต่อสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (อุทัยบุญประเสริฐ, 2548 : 1) ดังนั้นการบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบันนั้นจึงมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งในการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ จึงต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการ ศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

สภาพปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสนใจและขาดความเอาใจใส่ ไม่มีการถ่ายทอดให้บุคลากรในสถานศึกษาของตนให้รับทราบถึงเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ยังไม่บรรลุเป้าหมาย การช่วยเหลือระบบดูแลนักเรียน ปรับไม่ทันกระแสความเปลี่ยนแปลงทางสังคมทำให้เกิดช่องว่างระหว่างครูและนักเรียนอย่างรวดเร็วและมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น การร่วมมือบริหารจัดการศึกษา การมีส่วนร่วม ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนยังมีน้อย กระบวนการ



จัดการเรียนรู้ยังยึดครูเป็นศูนย์กลาง ขาดสื่อนวัตกรรมที่ทันสมัย ขาดงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3, 2555 : 15) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การบริหารของตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษา สร้างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความกล้าคิด กล้าทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงจึงถือเป็นแบบปฏิบัติที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนา สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษา (อารี กังสานุกุล, 2553 : 47)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถพัฒนาการบริหารงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การทุกแห่งในยุค ปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ให้มีประสิทธิภาพและสู่มาตรฐานสากลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามระดับ การศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัย เชิงคุณภาพ



ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

วิธีวิจัยและการวางแผนการทดลองทางสถิติ

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดจากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985) Bennis & Nanus (1985) Bass & Avolio (1994) Leithwood & Jantzi (1996) Dessler (1998) Hoy & Miskel (1991) Manning & Haddock (1982) สุทิน สุทธิอาจ (2550) นุชนาถ สุทธการ (2554) กิ่งกาญจ จิตต์กะวาน (2553) อารี กังสานุกุล (2553) แอนนา รัตนภักดี (2553) และ พัทรี กุมภีโร (2554) โดยจำแนกออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย การระบุนิสัยที่ชัดเจน การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล การถือการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม การกระตุ้นทางปัญญา การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2556 รวมทั้งสิ้น 2,376 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 215 คน และครูผู้สอน 2,161 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. 2555 : 7)



กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 354 คน จำแนกเป็น
ผู้บริหาร 32 คน ครูผู้สอน 322 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จ
รูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608 อ้างอิงจาก บุญชม
ศรีสะอาด, 2545 : 40) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง
พร้อมกำหนดวัน เวลา รับแบบสอบถามคืน ภายใน 2 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถาม
กลับมา จำนวน 354 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหา
ค่าความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(S.D.)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำแนกตามระดับ
การศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบที (T-test)

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ด้วยวิธีการสังเกต
และจดบันทึก

วิธีวิจัยและการวางแผนการทดลองทางสถิติ

ผู้วิจัยกำหนดหัวข้อการสนทนากลุ่ม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางการ
พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ทั้ง 6 ด้าน

การกำหนดผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้เลือกตัวแทนจากสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตัวแทนจากสถานศึกษา และตัวแทน
จากคณะกรรมการสถานศึกษา ดังนี้



1. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
2. ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน
3. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน
4. ครูผู้สอน จำนวน 3 คน
5. กรรมการสถานศึกษา จำนวน 2 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจัดประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) เพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอผลการวิจัยเป็น แบบพรรณนา

ผลการศึกษา

ผลการศึกษา พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

2.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นสูงกว่าระดับปริญญาตรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการระบุนิสัยทัศน์ ด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ที่ระดับ .05 ส่วนด้านการถือฤกษ์การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ด้านการให้การสนับสนุน ผู้ตามเป็นรายบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการถือฤกษ์การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมและด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านการระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน การกำหนดวิสัยทัศน์จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย เข้ากับบริบทของโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องทุ่มเทและเสียสละเวลา ความรู้ความคิด เพื่อพัฒนาองค์กร

3.2 ด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีพัฒนาตนเอง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกัน มีการนิเทศและติดตามผลงานอย่างต่อเนื่อง

3.3 ด้านการถือฤกษ์การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ควรมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการของการพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน ร่วมกับคณะครูควรประชุมปรึกษาหารือเพื่อจัดลำดับความสำคัญของโรงเรียน ร่วมกันหาวิธีการแก้ปัญหาและกระตุ้นให้ครูทำงานเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน

3.4 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ควรสร้างความท้าทายและเสริมแรงครูอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นบุคลากรให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา ให้กำลังใจบุคลากร ตรวจสอบข้อบกพร่องและปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาดูงานและนำข้อมูลมาพัฒนาหน่วยงานของตน



3.5 ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ควรประพฤติตนเป็นอย่างดี เช่น มีคุณธรรมจริยธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน พุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อกระตุ้นใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตาม ทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจ และมีความศรัทธา

3.6 ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ควรสร้างความมั่นใจ ความเชื่อ และความคาดหวังแก่ครูว่าจะทำงานได้สำเร็จ ส่งเสริมให้ครูทำผลงานที่เป็นเลิศของตนเอง เพื่อให้ครูทุกคนหาจุดเด่นของตนเอง นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน กระตุ้นให้ครูได้คิดหาสิ่งใหม่ๆ และมีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานมุ่งไปที่เป้าหมายเดียวกันให้สำเร็จ

สรุปผลและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่น่าสนใจ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำ ความสามารถในการบริหารจัดการหรือการทำงานที่เป็นระบบ ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีศักยภาพสูง ส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับปสุตา เพ็งประสพ (2550 : 1) เห็นว่าในภาวะปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต้องเร่งรัดพัฒนาคุณภาพของตนให้เป็นผู้นำในการปฏิรูปการเรียนรู้ของครู จึงเกิดการตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง และในฐานะผู้นำเต็มรูปศักยภาพในการปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เป็นผู้นำการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด พัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้เห็นต่ออยู่การเปลี่ยนแปลงและก้าวสู่ทิศทางการพัฒนาที่ดีขึ้น ทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (ณทลวาลย์ สารสุข, 2553 : 1) สอดคล้องกับแสงเดือน กมลมาลย์ (2552 : 123-125) และนิรันดร์ ต้นอ้อย (2553 : 115-117) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่าทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน



2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงาน การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษา ที่มุ่งพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน พัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และในปัจจุบันผู้บริหารและครูผู้สอน มีการพัฒนาตนเองโดยเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีเพิ่มมากขึ้น เป็นผลทำให้ได้รับการพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ เจตคติ ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ และบุคลิกภาพมากกว่า ซึ่งผลจากการได้รับการถ่ายทอดประสบการณ์จากอาจารย์ในสถานศึกษา จากกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีย่อมนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้โดยบูรณาการกับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่เป็นศาสตร์ในการบริหารงาน ทำให้มีภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนกว่า สอดคล้องกับอารี กังสานุกุล (2553 : 71-73) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษาของครู โดยรวมและรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง สอดคล้องกับแสงเดือน กมลมาลย์ (2552 : 123-125) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับพัชรี กุมภีโร (2554 : 80-81) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา



ตามทัศนะของข้าราชการกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนก ตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง ใช้หลักการและทฤษฎี การบริหารงานที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ส่วนใหญ่ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ใน การทำงานสูงจะยอมรับแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักปรับปรุงแก้ไขวิธีปฏิบัติงานของ ตนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่น กล้าคิด กล้าแสดงออก สร้างความเชื่อถือ และยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากครู สามารถ ดำเนินภารกิจในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่าง เหมาะสม จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในด้านประสบการณ์ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับวิวัฒนา เพชรจิระวรพงศ์ (2552 : 74) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแสงเดือน กมลมาลย์ (2552 : 123-125) ได้ศึกษาภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ใน การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับนิรันดร์ ต้นจ้อย (2553 : 115-117) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารต้อง ให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบาย มีแผนงานที่ชัดเจน มีสร้างความเข้าใจร่วมกัน



ทุ่มเท เสียสละเวลาเพื่อพัฒนาองค์กร รู้จักนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ได้บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถ การเสริมแรงให้บุคลากรรู้จักสร้างวิธีการและแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา การรู้จักตรวจสอบข้อบกพร่องและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องสร้างความศรัทธา ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ต้องมีมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานสูง เพื่อแบบอย่างให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ ซึ่งบทบาทเหล่านี้ล้วนแต่เป็นสิ่งที่ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์กรให้ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับพัชร กุมภีโร (2554 : 7) ที่กล่าวว่า การแสดงออกในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารที่แสดงศักยภาพของการเป็นผู้นำ เพื่อพาองค์กรสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ต้องมีการจัดการหรือทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร เน้นความสำคัญ ด้านค่านิยมความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค ทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจซึ่งกันและกัน และจิตพิภพ คล้ายโยทอง (2549 : 32) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงพัฒนาส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความสามารถเป็นรายบุคคล ยกย่องคุณภาพของครูให้สูงขึ้น ทำหน้าที่จัดเตรียมทรัพยากรที่จะสนับสนุนช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดในการพัฒนาวิชาชีพของครู แต่ละคน การนำความคิดของครูแต่ละคนไปสู่ระดับการพิจารณา เพื่อนำกรอบความคิดนั้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความมั่นใจและเชื่อถือว่า เขาผู้นั้นจะทำงานได้สำเร็จตามกรอบการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความคาดหวังที่สูงสู่ความเป็นเลิศของผลงาน ทั้งในด้านของคุณภาพงานและผลงานสามารถพัฒนาวิชาชีพและยกระดับความสามารถให้สูงขึ้น



2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี โดยการเป็นผู้นำทางการปฏิบัติมากกว่าการพูด ตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่ตามมาทั้งด้านศีลธรรมและจริยธรรม

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการบริหารด้านต่างๆ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ผู้บริหารควรมีนโยบายสนับสนุนให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองและนำมาพัฒนาองค์กร

5. ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปประกอบการวางแผนและนำไปเป็นกรอบในการอบรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา เพื่อให้ทราบปัญหาและหาแนวทางแก้ไขต่อไป

2. ควรศึกษาปัจจัยความสำเร็จที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

4. ควรศึกษาประสิทธิผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3



เอกสารอ้างอิง

- กึ่งกาญจ จิตต์กะวาน. (2553). ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา) ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โกเมธ พิมพ์เป้าธรรม. (2547). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษา
ระดับมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5. วิทยานิพนธ์
ค.ม. (การบริหารการศึกษา) เลย : สถาบันราชภัฏเลย.
- จิตติพงษ์ คล้ายไธทอง. (2549). พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา) ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ณัฏฐาวัลย์ สารสุข. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) ชลบุรี : มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- นิรันดร์ ต้นจ้อย. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร
การศึกษา) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- นุชนาถ สุทธการ. (2554). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามทัศนคติของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาเทอดไทย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร :
สุวีริยาสาส์น.
- ปสุตา เพ็งประสพ. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียนเซนต์หลุย จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา)
ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.



- พัชรี กุมภีโร. (2554). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปรินญาณินพนธ์ วท.ด. (พฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://department.utcc.ac.th>.
- วิณา เพชรจิระวรพงศ์. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. (2555). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555. กาฬสินธุ์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.
- สุทิน สุทธิอาจ. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) อุดรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- แสงเดือน กมลมาลย์. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อารี กังสานุกุล. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2548). หลักการบริหารแบบฐานโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- แอนนา รัตนภักดี. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- Bass, B.M. (1985). **Leadership & performance beyond expectations**. New York : Free Press.
- Bass, B.M., & Avolio, B. J. (1994). **Improving organization effectiveness through Transformation leadership**. Thousand Oak: Sage.
- Bennis, W.G. & Nanus, B. (1985). **Leadership : The strategies for taking charge**. New York : Harper & Row.
- Burns, J.M. (1978). **Leadership**. New York : Harper & Row.
- Dessler, G. (1998). **Management : Leading people and organizations in the 21st century**. New Jersey : Prentice-Hall.
- Hoy, W.K. and C.G. Miskel. (1991). **Educational administration**. Singapore : McGraw – Hill International Editions.
- Leithwood, K. & Jantzi, D. (1996). **Toward an explanation of variation in teacher's perceptions of transformational school leadership**. Educational Administration Quarterly. 25, 30 : 19-22.
- Manning, Marilyn & Patricia Haddock. (1982). **Leadership skills for woman**. London.