

การศึกษาระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

A Study of Practice Levels of Transformational Leadership of Primary School Administrators Under Office of Maha Sarakham Primary Education Service Area 3

พิกุล ปัทมาทร¹ ชยาکانต์ เรืองสุวรรณ² และ ธีระวัฒน์ เยี่ยมแสง³

Pikun Pattamatr,¹ Chayakan Ruangsuan² and Tirawat Yeamsang³

บทคัดย่อ

การศึกษาระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีวัตถุประสงค์การวิจัย **ประการแรก** เพื่อศึกษาระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง **ประการที่สอง** เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน **ประการที่สาม** ศึกษาข้อเสนอแนะที่เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 324 คน จากโรงเรียน 108 แห่ง ในปีการศึกษา 2554 และกลุ่มผู้ร่วมวิจัยโดยการสนทนากลุ่ม (Focus group) จำนวน 9 คน จากโรงเรียนบ้านเชียงยืน บ้านจานโนนสูง และบ้านวังยาววิทยายน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F-test ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05
3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะที่เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 1) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ผู้บริหารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และต้องทุ่มเท เสียสละเวลา ความรู้ ความคิดเพื่อพัฒนาองค์กร 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานที่ชัดเจน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มที่ และแนะนำวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา การบริหารงานของผู้บริหารเมื่อมีปัญหาต้องแจ้งให้บุคลากรทราบ เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาพร้อมกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น เพื่อลดความขัดแย้งและความมีอคติ และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสนับสนุนด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมภาค ทุกคนมีส่วนร่วม ครูได้รับการแนะนำให้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง โรงเรียนส่งเสริมให้มีการอบรมและมีการติดตาม ประเมินผลให้รางวัล

คำสำคัญ : การศึกษาระดับปฏิบัติ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

² ป.ร.ด. (การศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³ กศ.ด. (การบริหารและการพัฒนาการศึกษา) อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ABSTRACT

This research aimed to: 1) study practice levels of transformational leadership of primary school administrators; 2) compared levels of opinions of primary school administrators, school teacher representatives as basic education committees, and chairpersons of basic education committees; and 3) study suggestions for the guidelines for developing transformational leadership of primary school administrators. The target group of this research consisted of primary school administrators, school teacher representatives as basic education committee, and chairpersons of basic education committee (324 persons in total) from 108 schools in the academic year 2011. Nine teachers from Ban Chiangyuen School, Ban Jannonsoong School and Ban Wongyaw-wittayayon School were in focus group conversation. The instruments used for data collection were a questionnaire and a focus group report. The statistics for data analyses were percentage, mean, standard deviation, and F-test .

The results of the research were as follows:

1. The transformational leadership of primary school administrators under Office of Maha Sarakham Primary Education Service Area 3, as a whole and in each aspect, was at a high level.

2. A comparison of the target groups' opinions on transformational leadership of primary school administrators, school teacher representatives as basic education committees, and chairpersons of basic education committee in aspect of transformational leadership of primary school administrators reveal that inspiration and intellectual stimulation were at the .05 level of significance.

3. Suggestions as the guidelines for developing transformational leadership of primary school administrators were found in four aspects as follows:

3.1 In aspect of idealistic influence, every stakeholder should be invited to determine vision; devote time, knowledge and idea for developing the organization.

3.2 In aspect of inspiration stimulation, the school target must be set clearly, the teachers must be stimulated to work hard and suggested ways of new working methods.

3.3 In aspect of intellectual stimulation, when encountering problems, every personnel should be informed to know ways of solving the problems, given opportunities to participate and allowed them to express the opinion to reduce conflicts and bias.

3.4 In aspect of individual, everyone should be supported to participate in school activities, teachers should be allowed to further the study and training. School should follow their development, evaluate and give them reward.

Keywords : Practice Levels, Transformational Leadership

บทนำ

ปัจจุบันนี้โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจนกล่าวได้ว่าเป็นโลกยุคโลกาภิวัตน์(Globalization) ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้เกิดการติดต่อสื่อสารให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว

และนำไปสู่การผสมผสานความคิด ค่านิยม ตลอดจนวิถีชีวิตความเป็นอยู่ ระหว่างมวลมนุษยชาติ ซึ่งทำให้เกิดการแข่งขันระดับนานาชาติมากขึ้น ทุกประเทศต่างพัฒนาศักยภาพของพลเมืองให้เป็นผู้ทันต่อยุคสมัย เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีความสามารถที่หลากหลาย การศึกษาในฐานะ

ที่เป็นกลไกพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาคนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของชาติ ทุกประเทศจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาคน ให้สามารถเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เพื่อให้คนไทยสามารถพึ่งพาตนเองได้ ก้าวทันโลก โดยยังคงรักษาเอกลักษณ์ความเป็นไทยไว้ สามารถเลือกใช้ความรู้และเทคโนโลยีได้อย่างคุ้มค่า เหมาะสม มีระบบภูมิคุ้มกันที่ดี มีความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงควบคู่ไปกับการมีคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 1)

การดำเนินการของสถานศึกษาโดยทั่วไป การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) เป็นกลไกขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย แต่จะบริหารจัดการอย่างไร จึงจะเกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจึงเป็นตัวจักรที่สำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพทั้งหลายจึงต้องเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำโดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่มีสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก และมีความซับซ้อนมากขึ้น ตลอดจนมีการแข่งขันที่รุนแรง มากขึ้น ทำให้ผู้นำต้องกระตุ้นและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญให้เกิดขึ้นกับองค์กร ซึ่งผู้นำที่ว่าเป็นคือผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) ซึ่งก็คือผู้ที่ใช้ปณิธานเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สามารถพลิกฟื้นองค์กรที่ประสบปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงนั้นให้ประสบผลสำเร็จ ความสามารถในการนำผู้ร่วมงานให้เกิดความร่วมมือ ที่เรียกกันทั่วไปว่า ความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ (Leadership) จึงนับได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร (ธีระ รุญเจริญ, 2550 : 4)

ในปัจจุบันได้มีการปฏิรูปการศึกษาของประเทศจะสังเกตเห็นได้ว่าทุกฝ่ายมีความตื่นตัวกันมาก ทั้งผู้บริหาร ครู อาจารย์ ผู้ปกครอง ตลอดจนประชาชนและสังคม โดยมากจะมุ่งเน้นในเรื่องการปฏิรูปโครงสร้างทางการบริหาร การปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปครูและลงไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อไปสู่เป้าหมายด้านคุณภาพการศึกษา รวมทั้งยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมกับสากล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ การ

บริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง แต่ทั้งนี้สิ่งที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ผู้บริหารในฐานะผู้นำที่ต้องนำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมไปสู่ความคิดสร้างสรรค์แบบใหม่ ความคิดที่ออกนอกกรอบหรือกฎเกณฑ์เดิม เพื่อประยุกต์งานให้เกิดความก้าวหน้า เพราะถ้าผู้บริหารยังไม่เปลี่ยนแปลงการบริหารงานของตนเอง ไม่เปลี่ยนแปลงวิธีแก้ปัญหาที่เท่ากันว่าไม่สามารถแก้ไขปัญหานั้น ดังนั้น ผู้บริหารต้องสามารถนำพาครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้ได้ เพราะผู้บริหารและครูบางคนกลัวการเปลี่ยนแปลงกลัวจะทำให้การปฏิบัติงานมีความยุ่งยากซับซ้อน บางคนกลัวจะกระทบกับหน้าที่การงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องกล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจ และผู้บริหารต้องสามารถสร้างความสมดุลระหว่างภารกิจของสถานศึกษากับบุคลากร ทำอย่างไรให้งานมีประสิทธิภาพ และครูมีความสุขในการทำงาน คือได้ทั้งงานและทั้งใจของผู้ทำงานซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา

ในการบริหารสถานศึกษาที่ประสบกับอุปสรรคจนไม่สามารถบริหารงานได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพราะผู้บริหารแต่ละสถานศึกษามีวิธีการบริหารงานที่แตกต่างกัน และมุ่งบริหารงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพียงอย่างเดียว ซึ่งไม่เพียงพอที่จะให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ จากการประชุมคณะอนุกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้ พบว่าสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนไม่ได้รับการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเนื่องจากปัญหาผู้บริหารส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการเรียนการสอนของครูเท่าที่ควรและไม่ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้แล้วผู้บริหารจำนวนไม่น้อยยังขาดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ขาดภาวะผู้นำ ขาดความรู้ในสภาพการณ์และกลยุทธ์ต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544 : 5) ดังที่ สมบัติ ชำรงชัย (2550 : 19-21) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาไทยมี 5 ด้าน คือ ครูไม่มีคุณภาพ หลักสูตรการเรียนที่ลอกเลียนแบบมาจากต่างประเทศ ไม่มีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาประเทศ ผู้เรียนไม่มีคุณภาพ และเมื่อจบออกมาแล้วขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ขาดค่านิยม ความมีวินัย และการแสวงหาความรู้ และผู้บริหารด้านการศึกษาไม่มีภาวะผู้นำ ไม่มีคุณธรรม ทำให้การบริหารจัดการไม่โปร่งใส ผู้บริหาร



จึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ ที่จะชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรเพราะการบริหารการศึกษาจะมีลักษณะแตกต่างไปจากเดิม โดยสถานศึกษาจะมีอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ เพื่อบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550 : 5) ผู้บริหารจึงต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำหรือใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม และเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่ดี จะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน เพราะจะมีความสามารถในการใช้อิทธิพลโน้มน้าวใจบุคลากรในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร นำพาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้ที่มีคุณธรรม (Moral agents) และมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลขององค์กรสูงขึ้น แม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่าง ๆ เพียงใด (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551 : 15-16)

สถานศึกษาควรสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้น ผู้บริหารเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นระบบครบวงจร โดยการจัดประชุมทำความเข้าใจ มีการกำหนดโครงการกิจกรรมที่ชัดเจนบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี แล้วนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง มีการนิเทศติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นระยะ ระหว่างปฏิบัติ ประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมายตามแผนงาน โครงการและประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์กรมหาชน, 2554 : 8)

ผู้วิจัยในฐานะทำหน้าที่เป็นรองผู้อำนวยการในสถานศึกษา ได้มองเห็นว่าการบริหารจัดการในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา ถ้าขาดความรู้ ความสามารถในการบริหาร

แล้วนั้น จะทำให้ส่งผลกระทบต่อคณะครูและนักเรียนในด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างแน่นอน ยิ่งถ้าผู้บริหารขาดความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว ยิ่งจะทำให้การบริหารงานตกต่ำลงไปอีก ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศตลอดจนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อันจะเป็นข้อมูลสำคัญนำไปประกอบการตัดสินใจทางการบริหารสถานศึกษา โดยให้เกิดประโยชน์สูงสุดบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์วิจัย

1. ศึกษาระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3
2. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครูคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
3. ศึกษาข้อเสนอแนะที่เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

ระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามสถานภาพมีความแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสส์ และ อาว็อลิโอ (Bass & Avolio, 1994 : 2 ; อ้างอิงในกระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 2-3) ใน 4 ด้าน คือ

- 1.1 การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized influence : II)
- 1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation : IM)

1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation : IS)

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration : IC)

2. ขอบเขตด้านระยะเวลา ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2554 ถึง เดือนพฤศจิกายน 2555

3. ขอบเขตด้านสถานที่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed methodology) เพื่อศึกษาระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ร่วมวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครูคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 468 คน จากจำนวนโรงเรียน 156 แห่ง ในปีการศึกษา 2554

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครูคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 324 คน จากจำนวนโรงเรียน 108 แห่ง ในปีการศึกษา 2554 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครจซ์และมอร์แกน (สุรราช ทองบุญ, 2550 : 217)

3. กลุ่มผู้ร่วมวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครูคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำนวน 9 คน จากโรงเรียนบ้านเขียงยี่น โรงเรียนบ้านจานโนนสูง และโรงเรียนบ้านวังยาววิทยายน ในปีการศึกษา 2554

เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามศึกษาระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus group)

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัย ได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และแบบการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสส์และอาโวลีโอ (Bass & Avolio, 1991 : 2 ; อ้างอิงในกระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 2-3) 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบพิจารณาแล้วแก้ไขตามข้อเสนอแนะของประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขของประธานกรรมการและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมที่จะเก็บข้อมูล ตรวจสอบความตรงทางเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

5. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องและความเหมาะสมของการใช้ภาษา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of objective congruence: IOC) แล้วเลือกคำถามข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แล้วปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543 : 60-62)

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครูคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายสำหรับการศึกษาวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดย



ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (เซวาร์ อินโย, 2543 : 227) มีค่าเท่ากับ 0.85 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อตามวิธี Item - total Correlation โดยคัดเลือกเอาข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก $0.53 \leq r \leq 0.72$ เอาไว้

7. ปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย และสรุปขั้นตอนการใช้เครื่องมือ

8. ประเด็นคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบส และอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1991 : 24) เพื่อที่จะมาเป็นกรอบในการกำหนดประเด็นคำถามเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหา นำประเด็นคำถามที่กำหนดเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุม เพื่อตอบปัญหาของการวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครูคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและรับกลับคืนด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. บันทึกรายงานการสนทนากลุ่มจากเครื่องบันทึกเสียง จากนั้นวิเคราะห์ผลการสนทนากลุ่ม โดยการสรุปความคิดเห็นในการสนทนากลุ่ม

การตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า แทนวิธีการเก็บข้อมูล (Methodological triangulation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามศึกษาระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 นำมาสรุปเป็นหมวดหมู่ จากนั้นวิเคราะห์โดยใช้สถิติ คือ ความถี่ และสรุปผลโดยการอนุมาน จากนั้นนำข้อมูลมาทดสอบสมมติฐานที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติที่ใช้ในการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนที่เรียกว่า F-test

2. ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มในแบบบันทึกรายงานการสนทนากลุ่มจากเครื่องบันทึกเสียง นำมาวิเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่มแล้วจัดหมวดหมู่ข้อมูล จากนั้นเขียนรายงานสรุปผลการสนทนาเป็นแบบพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครูคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะที่เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

3.1 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหารให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนที่เกี่ยวข้องกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ครู ชุมชน เป็นต้น

มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายของโรงเรียน เมื่อได้วิสัยทัศน์มาแล้วต้องสร้าง เผยแพร่ และปฏิบัติตาม โดยต้องให้เกิดกับบุคลากรในโรงเรียนก่อน ผู้บริหารต้องทุ่มเท และเสียสละเวลา ความรู้ ความคิดเพื่อพัฒนาองค์กร เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนแล้วไม่ได้ผลสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ แต่ต้องอยู่ในรูปแบบคณะกรรมการ

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานที่ชัดเจน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารแนะนำวิธีการทำงานใหม่ๆ ทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาขึ้น

3.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อมีปัญหาต้องแจ้งให้บุคลากรทราบ เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาาร่วมกัน วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศให้ชัดเจน หามุมมองของปัญหาหลาย ๆ ด้าน เพื่อสร้างกำลังใจ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น เพื่อลดความขัดแย้งและความมีอคติ งามความสมัครใจในการทำงาน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะทุกคนมีความสามารถไม่เหมือนกัน ดูความจริงใจ ความพึงพอใจ

3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสนับสนุนด้านต่าง ๆ ให้ความเสมอภาค ให้ทุกคนมีส่วนร่วม ครูได้รับการแนะนำให้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง โรงเรียนส่งเสริมการอบรมและมีการติดตามผล ประเมิน ให้รางวัล

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านการบริหาร ตลอดจนทั้งมีความรู้ด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน การดำรงชีวิต เพื่อทันกับโลกยุคโลกาภิวัตน์และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนทั้ง การปฏิรูป

การศึกษาของประเทศไทย ทุกคนในองค์กรต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและแนวคิดในการทำงาน เพื่อตอบสนองเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหาร ครูผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเช่นกัน แต่สำหรับผู้บริหารนั้นนับเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพราะเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ วางแผน กำหนดนโยบาย อำนาจการและมอบหมายงาน กำกับติดตาม เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดและในยุคนี้ผู้บริหารต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง เพื่อการบริหารงานในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน งานทุกอย่างจะสำเร็จได้ด้วยดี เพราะความพอใจการทำงาน เกิดความร่วมมือทุกฝ่าย ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังที่ บุญช่วย ศิริเกษ (2540 : 227) ได้กล่าวไว้ว่า การจงใจของผู้นำมีผลกระทบต่อเป้าหมายของผู้ใต้บังคับบัญชาและวิถีทางสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การให้รางวัลมีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายและให้ความสำคัญที่เป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความพอใจ พลังความพยายามและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สราญรัตน์ จันทะมล (2549 : 98) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้าน ผู้บริหารมีระดับมาก ทิพวรรณ โษะคลัง (2549 : 102) ได้ศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 333 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นชาวปัญญา และการคำนึงถึงเอกบุคคล อยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ความศรัทธา ความจงรักภักดีและความทุ่มเทอยู่ในระดับมาก และ



3) พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และไพศาล แสนบุญเรือง (2549 : 98) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่นผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับพฤติกรรมมาก

ผลการวิจัยมีลักษณะนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 เปลี่ยนกระบวนการทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นไปตามยุคการปฏิรูปการศึกษา และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ตลอดทั้งเป็นไปตามการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ที่มุ่งเน้นให้เห็นถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก

1.2 ผลการวิจัยเรื่องระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครูคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกหรือแต่งตั้งมาจากบุคคลที่มีคุณภาพ ส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน มีประสบการณ์ในการทำงานและพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะ ทัศนคติอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งด้านการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของคุณภาพการศึกษา

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณบริหารมีพลังอำนาจ (Power) และมีความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างและพัฒนาให้มีขึ้นในตนเอง โดยเฉพาะในด้าน

คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล เพราะจะสะท้อนให้เห็นภาพลักษณ์และคุณภาพขององค์กร รวมไปถึงการมีอิทธิพลเหนือจิตใจของผู้ร่วมงานด้วย ต้องแสดงจุดยืนในการทำงานให้ชัดเจนและที่สำคัญต้องควบคุมอารมณ์ได้ทุกสถานการณ์

1.3 ผลการวิจัยเรื่อง ระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครูคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด และมีความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ รวมทั้งผู้บริหารมองการณ์ไกล และมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน แสดงออกถึงความกระตือรือร้นต่องานที่ท่า ตลอดทั้งให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จึงส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เนื่องจากเกิดแรงบันดาลใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง เพื่กระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และค้นหาวิธีการใหม่ๆ มาแนะนำผู้ร่วมงาน และเป็นผู้นำพาในการทำงานที่ยากและท้าทาย ผู้วิจัยคิดว่าจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลได้

1.4 ผลการวิจัยเรื่อง ระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครูคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน ผู้ร่วมงานเกิดความภูมิใจ กล้าคิด กล้าแสดงออก รวมพลังความคิด มีการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ร่วมกันแก้ปัญหาและปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเอง ซึ่งเป็น การกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม อีกทั้งเป็นการ พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ให้สูงขึ้นอีกด้วย

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงานระบุปัญหาของหน่วยงานโดยใช้เหตุผลและหลักฐาน มากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา ดังนั้น ผู้บริหารควรชี้แจงให้ ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจปัญหาโดยการประชุม ปรึกษาหารือ ระดม ความคิด และสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาที่เกิดขึ้นหลายแง่ หลายมุม เพื่อให้เกิดการวิเคราะห์ ซึ่งจะนำมาสู่การเปลี่ยนแปลง องค์การไปในทางที่เจริญขึ้น

1.5 ผลการวิจัยเรื่อง ระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครู คณะ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่า เฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ความสามารถ ความคิดและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม ในการบริหารและยึดหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ทำงานทุก อย่างในรูปคณะกรรมการ อาศัยหลักการและเหตุผลเป็นเครื่องชี วัดความถูกต้อง

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยง คอยแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ดังนั้น ผู้ บริหารควรศึกษาผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลเท่าที่ควร ให้ความสำคัญ กับทุกคนเท่ากัน แนะนำการทำงานตามระบบใหม่ เพราะ ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงมีหลายด้าน รวมทั้งภาระงาน ของผู้ร่วมงานมีมาก บางครั้งอาจจะปฏิบัติงานไม่ได้เต็มที่ทำให้ ขาดขวัญกำลังใจ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถาน ศึกษา ผู้แทนครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทน

ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และประธานคณะ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีลักษณะ การปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีมุมมองการทำงานที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจหลัก คือ นำพาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ โดยจะต้องเป็นผู้ดำเนินการวางแผน ด้านการ ตัดสินใจ และด้านสั่งการ ส่วนครูผู้สอนมีหน้าที่ปฏิบัติการสอน ปฏิบัติตามคำสั่ง มีบทบาทเป็นผู้ฝึก ผู้จัดประสบการณ์ ผู้ชี้แนะ และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยว กับภาวะผู้นำแตกต่างกัน นอกจากนั้นผู้บริหารและครูผู้สอนอาจ มีแนวคิดหรือประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ตลอดจนทั้ง ความคาดหวังบางสิ่งบางอย่างของผู้บริหารต่อครูผู้สอน หรือ ความคาดหวังของครูผู้สอนต่อผู้บริหารอาจไม่สอดคล้องกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าความคิดเห็นของบุคคลไม่เหมือนกัน ผู้บริหาร จึงควรจัดเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ครูได้ แสดงความคิดเห็น รวมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อาศัยหลักการร่วมคิดร่วมทำ ร่วม ตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญ ในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้กับครูผู้สอนอีกทาง หนึ่ง ซึ่งตรงกับแนวคิดของเบส (Bass. 1990 : 57) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า การบริหารต้องคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล มุ่งพัฒนาวิสัยทัศน์ และยกระดับภาวะผู้ตาม และ สอดคล้องกับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ (2536 : 62) กล่าวว่า เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะ เปลี่ยนองค์การที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า เป็นคน กล้าเปิดเผย มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมาย ที่มีคุณค่า เรียนรู้ตลอดชีวิต มองการณ์ไกล ซึ่งสอดคล้องกับ สุร ชิน วิเศษลา (2551 : 97) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์การ ทำงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และอภิขยา



มีเพียร (2552 : 98) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีค่ามากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ และพิจารณาจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากโดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน รองลงมา คือ ความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านภาระของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาหรือการควบคุมดูแล ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านสภาพของการทำงานตามลำดับ มีเพียงด้านเงินเดือนเพียงด้านเดียวที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะที่เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

โดยสรุปได้ข้อเสนอแนะว่า 1) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหารให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนที่เกี่ยวข้องกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ครู ชุมชน เป็นต้น มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายของโรงเรียน เมื่อได้วิสัยทัศน์มาแล้วต้องสร้าง เผยแพร่ และปฏิบัติตาม โดยต้องให้เกิดกับบุคลากรในโรงเรียนก่อน ผู้บังคับบัญชาต้องทุ่มเท และเสียสละเวลา ความรู้ ความคิดเพื่อพัฒนาองค์กร เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนแล้วไม่ได้ผลสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสภาวะการณ์ แต่ต้องอยู่ในรูปแบบคณะกรรมการ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานให้ชัดเจน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มที่ และแนะนำวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ ทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาขึ้น 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารเมื่อมีปัญหาต้องแจ้งให้บุคลากรทราบ เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาพร้อมกัน วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศให้ชัดเจน หามุมมองของปัญหาหลาย ๆ ด้าน เพื่อสร้างกำลังใจ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น เพื่อลดความขัดแย้งและความมีอคติ ถามความสมัครใจในการทำงาน คำนึง

ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะทุกคนมีความสามารถไม่เหมือนกัน ดูความจริงใจ ความพึงพอใจ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสนับสนุนด้านต่าง ๆ ให้ความเสมอภาค ให้ทุกคนมีส่วนร่วม ครูได้รับการแนะนำให้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง โรงเรียนส่งเสริมการอบรมและการติดตามประเมินผล ให้รางวัล สอดคล้องกับคำกล่าวของเบสส์และอาวลิโอ (Bass & Avolio. 1990 : 2) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะดังนี้ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์กรมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพสูงขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสามารถของพวกเขาเองไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้นและบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาจะเป็นไปได้ ผู้นำจะมีการท้าทายความคาดหวังและมักจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับปฏิบัติด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

3. ผลการการศึกษาข้อเสนอแนะที่เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

3.1 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ผู้บริหารให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และต้องทุ่มเท เสียสละเวลา ความรู้ ความคิดเพื่อพัฒนาองค์กร

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานที่ชัดเจน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มที่ และแนะนำวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ

3.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา การบริหารงานของผู้บริหารเมื่อมีปัญหาต้องแจ้งให้บุคลากรทราบ เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาาร่วมกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น เพื่อลดความขัดแย้งและความมีอคติ

3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสนับสนุนด้านต่าง ๆ ให้ความเสมอภาค ทุกคนมีส่วนร่วม ครูได้รับการแนะนำให้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง โรงเรียนส่งเสริมการอบรมและมีการติดตาม ประเมินผลให้รางวัล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาภรณ์ เรืองสุวรรณ ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ เยี่ยมแสง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนเป็นวิทยานิพนธ์ที่เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับรองการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

เชาว์ อินโย. (2543). **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย**. เลย : รุ่งแสงธุรกิจการพิมพ์.

ทิพวรรณ โอชะคลัง. (2549). **พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูและความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

บุญชม ศรีสะอาด. (2543). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญช่วย ศิริเกษ. (2540). **พฤติกรรมองค์การในการบริหารการศึกษา**. เลย : สถาบันราชภัฏเลย.

ไพศาล แสสนะบุญเรือง.(2549). **พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารเอกชนในจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ ศึกษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). **มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ** . พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมบัติ ขำรงชัย. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อการศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.

สราวุธรัตน์ จันทะมล. (2549). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศึกษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2551**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). **ข้อเสนอแนะทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2554). **รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน รอบ 3 (พ.ศ. 2554-2559)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).

สุรชิน วิเศษลา. (2551). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 4**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.



สุรวาท ทองบุ. (2550). **การวิจัยทางการศึกษา**. มหาสารคาม :
อภิชาติการพิมพ์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). **ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและ
ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

อภิชา มีเพียร. (2552). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษา ชัยภูมิ เขต 2 . วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น :**
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Bass & Avolio. (1990). **The Implications of Transactional
and Transformational Leadership for Individual,
Team, and Organization Development**. Research
in Organizational Change and Development.
[n.p.].