

ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

นิตยรัตน์ จันทนาม*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศและอายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 140 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) และนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.5 - 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของคอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ค่า t-test แบบ Independent สำหรับอายุ วิเคราะห์โดยหาค่า (One-way analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comprison)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 103 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีช่วงอายุ 20-30 ปี มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ช่วงอายุ 51-60 ปี และช่วงอายุ 31-40 ปี ตามลำดับ
2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ครูมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน มีความความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05
4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

4.1 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ครูที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

4.2 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา พบว่า ครูที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

4.3 ด้านการเป็นผู้คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ครูที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

คำสำคัญ

ความคิดเห็นของครู ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

บทนำ

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ และก้าวต่อไปเรื่อยๆตามยุคตามกระแสความเจริญทั้งด้านเทคโนโลยี การแพทย์ ทางด้านวิทยาศาสตร์ การสื่อสาร รวมทั้งทางด้านการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่กำลังจะมาถึง ที่เน้นเทคโนโลยี การสื่อสารเป็นสำคัญ ทั้งนี้ทั้งนั้นการศึกษากับด้านเศรษฐกิจก็มีผลเกี่ยวเนื่องกัน เนื่องจากประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่ยุคของ AEC (Association of South East Asian Nations : ASEAN) หรือ สมาคมประชาชาติแห่งเอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้ ทำให้ประเทศไทยได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับประชาคมโลกอย่างกว้างขวางเพื่อให้สังคมไทยก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคงสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ การพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพราะฉะนั้นควรให้การศึกษาแก่คนในประเทศชาติ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและมั่นคงของคนในชาติ (ชาญชัย ไชยคำภา, 2551)

โรงเรียนจึงเป็นองค์กรที่สำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาของคนไทย โดยโรงเรียนจะมีการขับเคลื่อนโดย ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และที่สำคัญคือ ผู้บริหาร ซึ่งการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารมีความสำคัญต่อผลสำเร็จของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นทั้งผู้นำด้านการบริหารและด้านการจัดการเรียนการสอน ภาวะผู้นำจึงจำเป็นต้องคำนึงถึง เพื่อจะได้ปฏิบัติเพื่อร่วมงานและบุคลากรในโรงเรียนให้เหมาะสมกับภาระกิจ (จรัส นองมาก, 2541) ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่างสามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่จากตำแหน่งและอำนาจบารมี ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือ และสามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความน่าเชื่อถือ ยอมร่วมมือหรือยอมรับในตัวของเขาได้ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำ ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายของกลุ่มหรือองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (วิเชียร วิทยอุดม, 2548)

การบริหารในทุกองค์กรจะเกิดประสิทธิผลได้ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง แต่ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสำคัญที่สุดของประสิทธิผลทางการบริหารมี 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร ความสามารถในการบริหาร ความเชื่อของผู้บริหาร ปัจจัยด้าน

พฤติกรรมการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ แรงจูงใจ ผู้บริหารยุคใหม่ยุคโลกาภิวัตน์ต้องปรับและพัฒนาตนเองให้สามารถบริหารองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงและทำงานให้สอดคล้องเข้ากับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงใหม่ๆที่เกิดขึ้นเสมอ นักบริหารต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติมากกว่าผู้บริหารธรรมดาๆ ที่เก่งบริหารงานหรือจัดการทรัพยากรต่างๆภายในองค์กรเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นนักบริหารสู่ออนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นผู้บริหารในแต่ละระดับเป็นนักบริหารในแต่ละระดับเป็นผู้หนึ่งที่มีความสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ (ประกอบ คุณารักษ์, 2543 อ้างถึงใน ชีรเดช สุขโข, 2543)

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้คนในสังคมให้มีความรู้ ความสามารถ ที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดไว้การบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาทุกแห่งจึงต้องพัฒนาระบบกลไกหรือกระบวนการในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน เพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นหลักประกันต่อผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมว่า สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานผู้สำเร็จการศึกษา มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะต่างๆตามหลักสูตรกำหนดและสังคมต้องการผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่สำคัญมากที่สุดในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน โดยอาศัยปัจจัยต่างๆเป็นตัวช่วย งานทุกงานมีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาทั้งสิ้น ต้องพัฒนาควบคู่กันไปอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยที่มีอยู่อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาได้ตามต้องการเนื่องจากปัจจัยป้อนที่ได้รับจากรัฐบาล ไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและเท่าเทียมกัน จึงจำเป็นต้องมีปัจจัยตัวอื่นมาช่วยเสริมและสนับสนุน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ธนิศ ทองอาจ, 2553)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นฐานข้อมูลในการนำไปเป็นแนวทางประกอบการศึกษาในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาต่อไป

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมิน-ทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำนวน 140 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย จำนวน 103 คน โดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน
2. ขอบเขตเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ใช้ทฤษฎีของแบสและอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1999, p.19) ซึ่งประกอบด้วย 1. ด้านการเป็นผู้มีบารมีหรือการมีคุณลักษณะพิเศษ 2. ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ 3. ด้านการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา 4. ด้านการเป็นผู้คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
ตัวแปรที่ศึกษา
 1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ
 2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมิน-ทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.5 - 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนคือ

1. ข้อมูลส่วนบุคคล
2. เนื้อหาที่จะทำวิจัย
3. ข้อเสนอแนะเป็นคำถามปลายเปิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 140 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) และนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.5 - 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของคอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ค่า t-test แบบ Independent สำหรับอายุ วิเคราะห์โดยหาค่า (One-way analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

1. สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 103 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีช่วงอายุ 20-30 ปี มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ช่วงอายุ 51-60 ปี และช่วงอายุ 31-40 ปี ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ครูมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน มีความความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

4.1 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ครูที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

4.2 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา พบว่า ครูที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

4.3 ด้านการเป็นผู้คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ครูที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร

พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรมาอภิปรายผลดังนี้

1. การแสดงความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในด้านการเป็นผู้มีบารมีหรือการมีคุณลักษณะพิเศษ ที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา และด้านการเป็นผู้คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งอภิปรายในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการเป็นผู้มีบารมีหรือการมีคุณลักษณะพิเศษ โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน สามารถระดมความคิดของทุกฝ่ายมา กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์ ผู้บริหารเป็นที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ โสมทัต (2553) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1” โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี กับประสิทธิผลของโรงเรียน ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยปรากฏว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านเป็นผู้คำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ และทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาศักยภาพก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ประกอบกับผู้บริหารรุ่นใหม่ในปัจจุบันจะต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองให้สามารถบริหารให้องค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆที่เกิดขึ้นตลอดเวลาและสอดคล้องกับงานวิจัยของสินินาญ โพธิ์จิณญาโน (2554) ผลการวิจัยปรากฏว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และระดับปฏิบัติการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 2 ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมให้ครูเห็นประโยชน์ส่วนรวมเพื่อความสำเร็จของภารกิจโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันการทำงานเป็นทีมสำคัญมากที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จดังนั้นการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโดยผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างมาก และทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร มีความกระตือรือร้นในการกระตุ้นครูให้ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยสร้าง

เจตคติที่ดีในแง่บวก และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจ เช่น การประกาศชมเชย แก่ครูและบุคลากรดีเด่นต่อสาธารณะชน การให้ของขวัญในวันเกิดของครูและบุคลากร การให้ขึ้นเงินเดือนครู อย่างเป็นธรรม เป็นต้น ผู้บริหารสามารถช่วยให้ครูมองข้ามผลประโยชน์ของตนเองเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจ ขององค์กร พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงานเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของจันธิดา ผ่านสอน (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพในการบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัย ปรากฏว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการบริการของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลของการมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี รองลงมา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านกระตุ้นทางปัญญา และด้านคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ แสดงให้เห็นถึงผู้บริหารมี ความสามารถในการพูดโน้มน้าวผู้ร่วมงานและมีการแสดงพฤติกรรมให้ผู้ร่วมงานได้ตระหนักถึงการร่วมแรงร่วม ใจในการปฏิบัติงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ความเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิภาพของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารแก่ ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีและอุทิศตนเพื่องาน มีความผูกพันในองค์กร รวมถึงมีความ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่น มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อผลสำเร็จที่ตั้งไว้

ด้านที่ 3 ด้านการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการของผู้บริหาร โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานครมีความชัดเจนในการวางแผน วางตำแหน่งการปฏิบัติงานให้กับคนที่ เหมาะสมและเป็นแบบเป็นแผน โดยมีการดูความเหมาะสม ตามความชอบความถนัดของบุคคลเป็นรายๆและ เข้าที่ประชุมเพื่อปรึกษาหารือในตำแหน่งดังกล่าว หลังจากนำการวางแผนการทำงานเข้าที่ประชุม จึงจัดทำ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมต่างๆตามการวางแผน และนำบุคลากรเข้าพัฒนา โดยการอบรม จึงทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีความสุข เพราะได้ทำงานตามความชอบและความถนัดของ ตน ทำให้อยากแสวงหาความรู้ใหม่ๆ และมีความตั้งใจทำงาน เมื่อพบเจอปัญหาในการทำงาน ก็พร้อมที่จะ แก้ไขปัญหาที่ทำหาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมควร ไกรพน (2546) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลปรากฏว่า แบบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น ตามความ คิดเห็นของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า ผู้บริหารมีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้เป็น ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาด้านมีบารมี ด้านกระตุ้นชาวปัญญา และด้านคำนึงของปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ผู้บริหารกระตุ้น ทำให้ครูกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารกระตุ้นครูให้เกิดแรง

บันดาลใจที่จะปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ ความเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 คือ ผู้บริหารสามารถทำให้ครูตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถทำให้มองเห็นของสาเหตุของการเกิด ปัญหาและนำประเด็นของปัญหามาวิเคราะห์หาแนวทางในการแก้ไขด้วยวิธีการใหม่ๆ

ด้านที่ 4 การเป็นผู้คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารรับฟังเรื่องราว และความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่ามีการบริหาร ทรัพยากรบุคคลโดยศึกษาภูมิหลัง ความรู้ ความสามารถ และการคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล ทำให้ ทราบจุดอ่อนจุดแข็งของแต่ละบุคคล จุดแข็งควรส่งเสริมและพัฒนา ส่วนจุดอ่อนควรให้กำลังใจและรับฟัง ปัญหาและความคิดเห็นต่างๆของลูกน้อง แนะนำส่งเสริมให้ลูกน้องพัฒนาในการทำงาน เพื่อเพิ่มความสัมพันธ์ และความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและลูกน้อง สอดคล้องกับงานวิจัยเสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553) ศึกษา ความสัมพันธ์ความเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลปรากฏว่า ความสัมพันธ์ความเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเป็นผู้มีบารมี และด้านเป็นผู้ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้บริหารมีความเอาใจใส่ ดำเนินให้คำปรึกษา แนะนำเป็นรายบุคคล และ หมั่นคณะอย่างสม่ำเสมอและสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์ชัย คาร์อด (2549) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ ความกันเองต่อผู้ร่วมงานทำให้บรรยากาศในการทำงานหรือเมื่อต้องทำงานไปด้วยกันมีบรรยากาศอย่างราบรื่น ปราศจากความขัดแย้ง นอกจากนี้ผู้บริหารทราบว่าผู้ร่วมงานถนัดหรือสามารถในด้านใดเป็นพิเศษจึงสามารถ มอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการ ของผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสมตามความต้องการทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนายิ่งขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานครนั้น ความคิดเห็นของครูทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีความรู้ ทักษะ ที่ใกล้เคียงกัน และมีความสนใจในการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบัน ดังนั้นครูทั้งเพศชาย และเพศหญิงจึงมีแนวคิดในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในลักษณะเดียวกันซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของณัฐณานันท์ เรือนดาหลวง (2551) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงในผู้บริหาร สถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและราย ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดยสรุปแล้วไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีอายุที่แตกต่างกัน อาจมีคุณวุฒิ ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยครูที่มีอายุในช่วง 51-60 ปี มีความคิดเห็นในระดับที่สูงกว่า ครูที่มีอายุ 31-40 ปี และครูที่มีอายุ 20-30 ปี เพราะเป็นวัยที่ทำงานมายาวนานที่สุด พบปัญหาอุปสรรคมากมาย จึงมีความคิดเห็นในเรื่องของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หลายมุมหลายด้าน มากกว่าวัยอื่นๆ ส่วนครูที่มีอายุ 20-30 ปี และครูที่มีอายุ 31-40 ปี ที่เพิ่งเริ่มทำงาน หรือกำลังเก็บเกี่ยวประสบการณ์ในการทำงาน จึงมีมุมมองยังไม่กว้างขวางเท่ากับครูที่มีอายุ 51-60 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภกิจ สานุสสัย (2547) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่าครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการเป็นผู้มีบารมีหรือการมีคุณลักษณะพิเศษ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ควรพัฒนาในเรื่องการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์รอบด้าน และควรเพิ่มความกล้าตัดสินใจในบางเรื่อง มีวิสัยทัศน์ร่วม และสามารถถ่ายทอดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มบุคลิกที่น่ายกย่องเคารพ นับถือ ศรัทธา และสร้างความภูมิใจให้กับครู มีวิสัยทัศน์ร่วม และสามารถถ่ายทอดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

2. ด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ควรพัฒนาในเรื่องการส่งเสริมให้ครูระดมความคิด วิเคราะห์ในเรื่องที่เป็นปัญหา ส่งเสริมให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ เพื่อส่งเสริมให้ครูมีกำลังใจและความสามัคคีในการทำงาน และแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและทัน่วงที

3. ด้านการเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ควรพัฒนาในเรื่องจัดกิจกรรมให้ครูได้แสดงความคิดเห็นมองปัญหาในหลายแง่มุม ส่งเสริมให้ครูแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ๆ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสร้างแนวคิดใหม่ๆ ที่ท้าทายใจให้ครูเกิดแรงบันดาลใจเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา เพื่อที่กระตุ้นให้คนพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา กระตุ้นให้ครูรู้จักแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองจากปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถแก้ไขหรือพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นไป

4. ด้านการเป็นผู้คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ควรพัฒนาในเรื่องการที่ผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำวิธีการทำงานแก่

ผู้ร่วมงาน ให้คำปรึกษา และแนะนำเป็นรายบุคคล ควรที่จะใกล้ชิดและสร้างความคุ้นเคยกับครู เพื่อบรรยากาศการทำงานที่ราบรื่น และการใส่ใจในความแตกต่างของบุคคลซึ่งจะทำให้ทราบว่าใครเหมาะกับงานแบบใด หรือใครควรพัฒนาหรือส่งเสริมจุดใด เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานของบุคคล และบุคคลเหล่านั้นสามารถทำงานให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร

เอกสารอ้างอิง

- จันธิดา ผ่านสอน. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด. ปรินญาการศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จำรัส นองมาก. (2541). สรุปผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของครูกับพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่. วารสารกองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน, 2(5), 5.
- ชาญชัย ไชยคำภา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ณัฐณานันท์ เรือนดาหลวง. (2551). พฤติกรรมภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลิขบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ธนิต ทองอาจ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีรเดช สุขโข. (2543). ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ทางการศึกษา). วารสารครูเชียงราย, 37(219), 7-10.
- พงษ์ชัย คำรอด. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพบริหารงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2548). ภาวะผู้นำ. อุดรธานี : ภาควิชาการบริหารการศึกษา.
- ศุภกิจ สานุสัจย์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, สำนักงานบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏเลย.
- สมควร ไกรพน. (2546). แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, สำนักงานบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏเลย.

- สินีนานู โพธิ์จิณญาโน. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร*. สารานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสาวลักษณ์ โสมะทัต. (2553). *ความสัมพันธ์ความเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1990). *The full range of leadership development : Basic advanced manuals*. New York : Avolio/Bass and Associate.