

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่..... ฉบับที่..... เดือน..... พ.ศ. ....

## ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1

นายราชัน จันคิบ

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนที่อยู่ในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย จำนวน 159 คน โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้ ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

## คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

### ความนำ

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง เกิดการเปลี่ยนแปลงผ่านอย่างรวดเร็ว ได้แก่ แนวคิดจาก ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership theory) ซึ่งเป็นทฤษฎี แนวใหม่ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจ หรือการสร้างเสริมพลังแรงจูงใจ เป็นผู้มีคุณธรรมและมีการกระตุ้น ให้ผู้ตามมีความเป็นผู้นำอีกด้วย Bass and Avolio, 1944 (อ้างถึงใน พัทธนันท์ หลี ประเสริฐ, 2558, หน้า 2) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมี อิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน และผู้ตาม ให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจวิสัยทัศน์ของทีม และองค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินความต้องการของพวกเขาไปสู่ ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformational leadership)เป็นกระบวนการที่มี อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ สร้างความ ผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงของวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์ การโดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของสมาชิกให้ สูงขึ้นกว่าความ พยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพ มากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจผู้ร่วมงานมอง ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม(Bass & Avolio,1990;อ้างถึงใน ชาลิษฐ์ คะเซ็ง, 2555, หน้า 3) การที่จะพัฒนาประสิทธิภาพการ ทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติ กรรมการบริหารของตน ให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษา สร้างภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความกล้าคิด กล้าทำมี

มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายใน สถานศึกษา (อุดม สิงโตทอง, 2550, หน้า 3)

แต่ในปัจจุบันพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยที่ขาดความเป็นภาวะผู้นำ จนทำให้เกิดปัญหาด้านการบริหารจัดการ การศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพเห็นได้ชัด จากเยาวชนไทยยังเรียนโดยใช้วิธีท่องจำ อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ ขาดทักษะในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหาด้วยตัวเองไม่ได้ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพของการศึกษาโดยรวม ทำให้ประสิทธิภาพคุณภาพทางการศึกษาปัจจุบันไม่เป็นที่น่าพอใจ ของหลายฝ่าย เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตกต่ำเกือบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเฉพาะวิชาหลักคือ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย จำเป็นต้องแก้ไขปัญหาโดยด่วน(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1, 2559, หน้า 12) ถ้าผู้บริหารยังขาดความเป็นภาวะผู้นำ ไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่กระจายความรับผิดชอบให้กับผู้ร่วมงานไม่สามารถวิเคราะห์และประเมินผู้ร่วมงาน ได้ รวมถึงการกำกับดูแลทำได้ไม่ทั่วถึงและไม่ต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ทำให้ครูขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร

จากสภาพดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลของการบริหารจัดการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูส่งผลให้เกิดคุณภาพของผู้เรียนจะบรรลุผลตามหลักสูตรและตามความต้องการของสังคม ประเทศชาติ ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษา และ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1 ตามกรอบแนวความคิดของ Bass and Avolio ใน 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนที่อยู่ในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำนวน 30 โรงเรียน จำนวน 274 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย จำนวน 159 คน โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1. ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศและประสบการณ์ในการทำงาน

3.2. ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) และค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 โดย แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ 1. ข้อมูลส่วนบุคคล 2. เนื้อหาที่จะทำวิจัย 3. ข้อเสนอแนะ (คำถามปลายเปิด)

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาการศึกษาคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบการศึกษาคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยใช้ t-test
4. เปรียบเทียบการศึกษาคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) หากมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Post hot Comparison)

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของเขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของเขต 1 พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจ ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการจัดการสถานศึกษาที่ต้องการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานด้านการกระตุ้นความสนใจของข้าราชการครูให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนเกิดกระบวนการทัศน์ใหม่ๆ พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและก่อนเข้ารับการแต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของเขต 1 ในปัจจุบันจะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันอีกทั้งมีการอบรมระหว่างปฏิบัติงานจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของเขต 1 ทุกปีงบประมาณเพื่อเป็นการกระตุ้นทบทวนผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมมาตร สุรโรคา (2553) เนื่องจากผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้าน เป็นผู้นำของตนเองให้สูงยิ่งขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์และมีคุณค่าทำให้ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาคุณลักษณะเฉพาะตัวของความเป็นผู้นำอีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่สังคมให้ความสำคัญและเฝ้าติดตามความเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลพบว่ามีวิธีการพัฒนาหน่วยงานของตนเองไปในทิศทางใดซึ่งอาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองและผู้ร่วมงานในรูปแบบของการเปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณารายด้านอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์พบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่น่ายกย่อง นำเคารพนับถือจนทำให้ข้าราชการครูเกิดความศรัทธา ความไว้วางใจภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าสามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ปฏิบัติตนให้เห็นว่าเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมสูงไม่ใช่อำนาจการบริหารงานเพื่อประโยชน์ส่วนตนคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมแสดงสมรรถนะในการบริหารงานและสร้างความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์นำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่ข้าราชการครูได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราวิทย์ คะษาวงศ์ (2551) เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนในปัจจุบันนั้นต้องประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีหรือเป็นโมเดลสำหรับ ผู้ร่วมงานจึงจะเป็นที่น่ายกย่องเคารพนับถือศรัทธาไว้วางใจและทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำและพบว่าผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานและจะต้องสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตผู้บริหารจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพความตั้งใจความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ความเชื่อและค่านิยมของตนเองจะเสริมความภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ร่วมงานทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเป็นพวกเดียวกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์และจะรู้จักรักษาอิทธิพลของตนเองในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจพบว่าอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงพฤติกรรมในการบริหารงานโดยผ่านกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการครูผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงความกระตือรือร้นในการบริหารสถานศึกษามีการสร้างเจตคติที่ดีการคิดในแง่บวกในการปฏิบัติงานเน้นการทำงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงการตั้งมาตรฐานในการทำงานอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมแสดงให้เห็นว่าจะนำพาสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้นอกจากนี้ยังกระตุ้น ข้าราชการครูใช้ศักยภาพของตนในการแก้ปัญหาให้มีการให้กำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้ข้าราชการครูมีขวัญ

กำลังใจในการปฏิบัติงานถือเป็นการสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา อุ๋นวิเศษ (2550) เพราะผู้บริหารต้องปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายหรือปฏิบัติงานตามโครงสร้างการบริหารงานที่อาจมีการปรับเปลี่ยนหรือต้องดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายและประการสำคัญคือ การดำเนินงานในขอบข่ายภารกิจหลักของโรงเรียนทำให้ต้องมีการจัดโครงการต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อรองรับ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานโดยให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักว่าภารกิจที่ต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ ต้องอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เช่น การทำงานในวันหยุดราชการ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน สนับสนุนให้มีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน รวมทั้งผู้บริหารมีทักษะในการจูงใจในการทำงาน เช่น ใช้ระบบการทำงานเป็นทีม ใช้การสื่อสาร ใช้การจูงใจแบบสองทาง ร่วมแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ ใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ มีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ผลงานประสบผลสำเร็จ ให้บุคลากรเกิดความพยายาม มุ่งมั่นทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทกร วงศ์สกุล (2555) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ดังจะเห็นได้จากมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้มีความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาอบรม สัมมนาฯ ตลอดจนมอบหมายงาน ตามความสามารถและความสนใจของแต่ละบุคคลพร้อมทั้งการให้กำลังใจและดูแล ผู้ได้บังคับบัญชาในเรื่องส่วนตัวและการทำงาน

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จักศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาตนเอง และสามารถนำมาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นแบบเป็นทีมเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (อ้างถึงใน สุมาลี ละม่อม, 2553, หน้า 87) ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลง ตระหนักถึงวิธีแก้ไขปัญหา โดยใช้ความคิดจินตนาการความเชื่อและค่านิยม มากกว่าการทำให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงในทันที



การกระตุ้นทางปัญญาของ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะทำให้ผู้ตามเกิดความรอบคอบ  
เกิมนโนทัศน์ใช้ความคิดก่อนที่จะลงมือทำ

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดที่เป็น  
เช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงพฤติกรรมในการบริหารงาน โดย  
คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่าง  
บุคคล เอาใจใส่สุขทุกข์ มีการตอบสนองความต้องการของข้าราชการครูอย่างเหมาะสม  
ทำให้ครูมีรู้สึกว่ามีความสำคัญ เป็นที่เล็งคอบและแนะนำการปฏิบัติงานสนับสนุน  
ให้ข้าราชการครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ สนับสนุนให้พัฒนาศักยภาพตนเองอย่างเต็มที่  
เปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาให้  
ข้าราชการครูใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ บริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาล  
และเคารพสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา วงศ์ดิษฐชาติ (2553)  
เพราะว่าผู้นำเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการมอบหมายงานเพื่อเป็น  
เครื่องมือในการพัฒนาผู้ตามเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถพิเศษได้อย่างเต็มที่และ  
เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะคอยดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำการ  
สนับสนุนและการช่วยเหลือให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตาม  
จะ 모르สึทว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ พร้อมทั้งการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และ  
ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ามีความสำคัญ ผู้นำจะเป็น (coach) และเป็นที่ปรึกษา  
(advisor) เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ  
กาญจนา ชุมศรี (2553) เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่พัฒนาศักยภาพของครูให้สูงขึ้น  
สนับสนุน และให้มีโอกาสให้ครูแสดงความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ รวมถึงการเปิด  
โอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่  
รวมถึงเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มอบหมายงานเพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำ  
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่  
แตกต่างกันซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า  
ข้าราชการครูผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญา

ได้รับการพัฒนาการฝึกอบรมทำให้มีวุฒิภาวะและทักษะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนชัย เนสะและ (อ้างถึงใน ซาลีฮะห์ อะเซ็ง, 2555, หน้า 97) ว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน การวิจัยแสดงให้เห็นว่าเพศไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นจะต้องเป็นทั้งผู้เชี่ยวชาญด้านมนุษยสัมพันธ์ และผู้เชี่ยวชาญในเรื่องงาน ความมีประสิทธิผลของผู้นำนั้นจะต้องอาศัยการปฏิบัติที่ดีงามต่อบุคลากร (ขนิษฐา อุ่นวิเศษ, 2550) จะเห็นได้ว่าการบริหารงานเพื่อให้สำเร็จลุล่วงนั้นเป็นสิ่งที่ต้องใช้ภาวะผู้นำ คือต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบในการบริหารงานให้เหมาะสมตามความต้องการและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำให้ผู้นำสามารถดึงเอาศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ ออกมาใช้ ในการปฏิบัติงานได้โดยที่บุคลากรเองก็จะเกิดความพึงพอใจ มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานและเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้วย สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งกล่าวว่าเป็นทฤษฎีใหม่ของภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Burn ที่ได้ริเริ่มมาตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 ที่ให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม ในทิศทางที่ส่งผลให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำ ในกลุ่มผู้ตามขึ้นพร้อม ๆ กัน กับการสร้างสรรค์ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรในทางเจริญเติบโต หรือการก้าวไปข้างหน้า (พวงรัตน์ บุญณารักษ์ อ้างถึงใน นายนิรันดร์ ต้นจ้อย, 2553, หน้า 120) รวมทั้ง Bass (as cited in Bass & Riggio, 2006) ได้ เสนอว่า ผู้นำขององค์กรที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีผลงาน ดีเด่น มีความผูกพัน (commitment) ต่องานและองค์กร ซึ่งทำให้ผู้ตามรู้สึกมีอิสระในการทำงานและ ส่งเสริมผู้ตามได้พัฒนาตนเอง ผู้นำ มีความเป็นมิตรกับผู้ตาม เป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ ความ ยุติธรรมและมีมาตรฐานสูงในการปฏิบัติงานและมีความสามารถในการแก้ปัญหา ผู้นำแสดงให้เห็นว่ามีความเชื่อมั่น กระจื่อหรือร้อนระหนักในศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชาและมีความภักดีต่อองค์กรจากผล ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้ผู้ตามมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ (1) ทำให้ผู้ตามตระหนักถึง ความสำคัญของคุณค่าในการปฏิบัติงาน ตระหนักถึงคุณค่าของการทำงานให้สำเร็จและเทคนิคที่จะช่วย ให้ทำงานได้สำเร็จ (2) ผู้ตามลดความสนใจในตนเองลงหรือลดการมุ่งผลประโยชน์ของหมู่คณะมองเห็น คุณค่าของตนเองที่จะก่อประโยชน์แก่

องค์การและทีมงาน และ (3) พัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความ ต้องการในระดับสูงขึ้น เช่น มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีอิสระ

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย อาจเนื่องมาจากใน ปัจจุบันผู้ที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมิวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีและมี ประสบการณ์การทำงานก่อนเข้าตำแหน่ง ต้องสอบแข่งขันและผ่านการอบรมตามที่ ก.ค. กำหนด ประกอบกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและบุคคลทั่วไป ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับปริญญาโท เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้มากขึ้น ผู้บริหารรุ่นใหม่ที่มีประสบการณ์น้อยจึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตน เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ ไว้วางใจ และน่าเชื่อถือ อันจะส่งผลต่อความศรัทธาของ ผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรัตน์ จินขาวำ (อ้างถึงใน สุมาลี ละม่อม, 2553, หน้า 88) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ ในการบริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกำหนดไว้ในแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ในเรื่องการเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่ง สอดคล้องกับ พิศสวาท ศรีเสน (2551 : 98) กล่าวว่า แม้ว่าประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ทุกคนได้รับนโยบายแนวปฏิบัติที่เหมือนกัน จึงทำให้ความ คิดเห็นของข้าราชการครูหนึ่งโรงเรียน หนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน ต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันของจังหวัด ยโสธร ไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### 1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีคุณภาพ

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก แต่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความเลื่อมใสศรัทธา โดยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำอย่างแท้จริงไม่หาประโยชน์ใส่ตน ควรมีวิจารณ์ญาณ วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิดสู่การปฏิบัติจนทำให้เกิดผลงานเชิงประจักษ์ เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ และหาแนวทางที่จะทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาอันจะส่งผลให้เกิดความเชื่อถือของครูผู้สอนพร้อมที่จะปฏิบัติตาม ซึ่งทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนางาน

### 1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ข้าราชการครูมีความคิดต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านนี้อยู่ในระดับมาก แต่ในบางครั้งเมื่อทำงานเสร็จผู้บริหารก็ควรยกย่องชมเชย ให้รางวัลตอบแทนในโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เอาใจใส่สุข ทุกข์ ความต้องการของข้าราชการครู และบุคลากรทุกฝ่ายพร้อมตอบสนองความต้องการอย่างเหมาะสม เพื่อให้ข้าราชการครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

### 1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ในด้านนี้ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นข้าราชการครูให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาเป็นโอกาสในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ใช้วิธีการสะท้อนความคิดเพื่อการกระตุ้นให้ครูกิจทบทวนถึงการทำงานที่ผ่านมาว่าควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยวิธีการที่หลากหลาย และใช้การกระตุ้นทางปัญญาเพื่อปรับเปลี่ยนกรอบความคิดในการปฏิบัติงาน

#### 1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการนิเทศติดตามการทำงานของครู เพื่อดูความคืบหน้าของงานและเป็นการช่วยเหลือและให้คำแนะนำกับครูเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ควรรู้จักสังเกต เอาใจใส่เพื่อให้ได้ข้อมูลความแตกต่างของแต่ละบุคคลที่แท้จริง เพื่อจะได้มอบหมายงานให้ถูกจุด อันแสดงถึงความเอาใจใส่และเป็นกันเองอย่างเท่าเทียมกันต่อครูผู้สอนทุกคนทำให้เกิดความพอใจทุกฝ่าย ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานด้วยความเต็มใจและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่สามารถพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาได้เพิ่มมากขึ้น

2.2 ศึกษารูปแบบการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## เอกสารอ้างอิง

- พิทชนันท์ หลีประเสริฐ. (2551). การศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรียญวิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วัชรพงษ์ แพร์หลาย. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระพล อินชนากุล. (2554). การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 7(1), 59-60.
- รุจิรัตน์ นาคะรัมย์กะ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมมาตร สุโรคา. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษารองการบริการส่วนตำบล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วราวิทย์ สะฆาวงศ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ขนิษฐา อุ่นวิเศษ. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ภัทรกร วงศ์สกุล. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหาร*  
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร-  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- วิทยา วงศ์ศิลาชาติ. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ*  
*การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดชุมพร.* วิทยานิพนธ์-  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
- สุมาลี ละม่อม. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของ*  
*ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4.* วิทยานิพนธ์  
การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชาลิษาห์ ละเซ็ง. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ*  
*ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส.*  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- นิรันดร์ ต้นจ้อย. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา*  
*สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร-  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- พิศสวาท ศรีเสน. (2551). *การพัฒนารูปแบบผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ*  
*(SERVANT LEADERSHIP) สำหรับหัวหน้างานระดับต้น ในโรงงานอุตสาหกรรม*  
*เสื้อผ้าสำเร็จรูป.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมเกียรติ บาลลา. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล*  
*ต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงาน*  
*เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร-  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ลลิตา ซาเรืองเดช. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร*  
*สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*  
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สินีนานู โปธิชญญาโน. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ  
เปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขต  
บางกะปิ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.