

ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์

อรุณา พิมพ์สัมฤทธิ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ โดยจำแนกตามสถานภาพของครู ซึ่งได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้มาจากการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ตามระดับช่วงชั้นที่สอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าจำแนกรายข้อตั้งแต่ .61 - .89 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t – test) แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent groups) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way analysis of variance) โดยมีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยความถี่ด้วยวิธี Post hoc Comparison การเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD

คำสำคัญ

ความพึงพอใจของครู ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์

*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโลก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ประเทศต่างๆ ต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขันสูงและต้องเร่งพัฒนาคนของตนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพื่อให้สามารถรับมือกับสิ่งท้าทายดังกล่าว ด้วยเหตุนี้นานาชาติประเทศรวมทั้งประเทศไทยจึงต้องเร่งปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการหล่อหลอมเยาวชนให้เติบโตขึ้นเป็นแรงงานที่มีศักยภาพ

ทั้งนี้ปัจจัยหลักประการหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาคือการพัฒนาคุณภาพครูซึ่งเป็นจักรกลสำคัญในการขับเคลื่อนให้การปฏิรูปข้างต้นให้ประสบความสำเร็จ (Reimers, 2003, p.12) โดย ดร.รุ่ง แก้วแดง มีความเห็นสอดคล้องกันว่าถ้าครูมีความรู้ ความสามารถ เสียสละ และตั้งใจสอนสั่งผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถ จะช่วยเสริมสร้างให้เด็กไทยเติบโตขึ้นเป็นพลเมืองดี เก่ง ฉลาด มีศักยภาพ มีความสุขและสามารถแข่งขันกับทุกประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่ง แก้วแดง, 2544, หน้า 134) การปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการและปัจจัยต่างๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบ (Whole School Approach : WSA) บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุพล วงสินธ์, 2543, หน้า 29) เพราะเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาให้ก้าวทันกระแสแห่งการปฏิรูปได้ทันสถานการณ์

ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล ความสำเร็จของผลงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร มีประสิทธิภาพเพียงใด ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำในการบริหารงานเพื่อรวมพลังและใช้ประโยชน์ของบุคลากรที่มีอยู่ให้ช่วยกันทำงานและต้องรู้จักเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งนี้เพราะหากภาวะผู้นำของผู้บริหารตรงกับความคาดหวังของผู้ร่วมงานมากเพียงใด ผลผลิตขององค์กรจะสูงมากเท่านั้น (ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ, 2554, หน้า 3) ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งพฤติกรรมและเจตคติในการทำงานของครูในสถานศึกษาให้ช่วยกันพัฒนาการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจัดได้ว่าเป็นที่เหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน จึงจำเป็นที่ผู้บริหารและครูจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงวิธีการกระบวนการ วิสัยทัศน์ในการทำงาน ซึ่งบาสและอโวลีโอ(Bass and Avolio, 1994) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีองค์ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ คือ

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (charismatic or idealized influence)
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation)

3) การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation)

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration)

ด้วยเหตุนี้จึงได้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือครูเพราะภาวะผู้นำดังกล่าวมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของครูเพราะครูเป็นบุคลากรที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นความสำคัญมากที่สุดและควรสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจนี้เป็นความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาในด้านดังที่กล่าวมาข้างต้น การปฏิบัติงานที่มาจากความพึงพอใจของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการพัฒนางาน พัฒนาผู้เรียนและพัฒนาสถานศึกษาไปพร้อมกันกับผู้บริหารสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ร่วมกันให้เกิดผลสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนทำให้สถานศึกษาก้าวหน้าทันโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

จากที่กล่าวมาแล้วนั้นจะเห็นได้ว่าความสำเร็จของผู้บริหารพิจารณาได้จากประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานในสถานศึกษานั้นๆ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาถึงโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ที่เป็นสถานศึกษามีขนาดใหญ่และมีครูจำนวนมากจึงทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการบริหารงานมากมายเช่นกัน ฉะนั้นการทำให้ครูเกิดความพึงพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันสมัย เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือเป็นผู้มองการณ์ไกลในอนาคต มีความยืดหยุ่น ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สามารถวางแผนและจัดการกับปัญหาในการบริหารงานภายในสถานศึกษาที่ต้องเกี่ยวข้องกับคนจำนวนมากได้อย่างสร้างสรรค์และการลดผลกระทบที่เกิดขึ้นในทางลบให้เป็นทางบวกเพื่อ ดังนั้นผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ เพื่อจะได้นำข้อมูลจากการศึกษารั้งนี้ไปพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ จำแนกตามสถานภาพของครู ซึ่งได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา

สมมุติฐานการวิจัย

ครูที่มีสถานภาพทางด้าน อายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ 4 ด้าน คือ (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ(4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู โรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 100 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู โรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ สังกัดกรุงเทพมหานคร กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Motgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คนและสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระประกอบด้วย

2.1.1 อายุ จำแนกเป็น ต่ำกว่า 30 ปี, ระหว่าง 30-45 ปี และมากกว่า 45 ปี

2.1.2 ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น น้อยกว่า 5 ปี, ระหว่าง 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี

2.1.3 ระดับการศึกษา จำแนกเป็น ปริญญาตรี และปริญญาโทขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2.2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2.2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

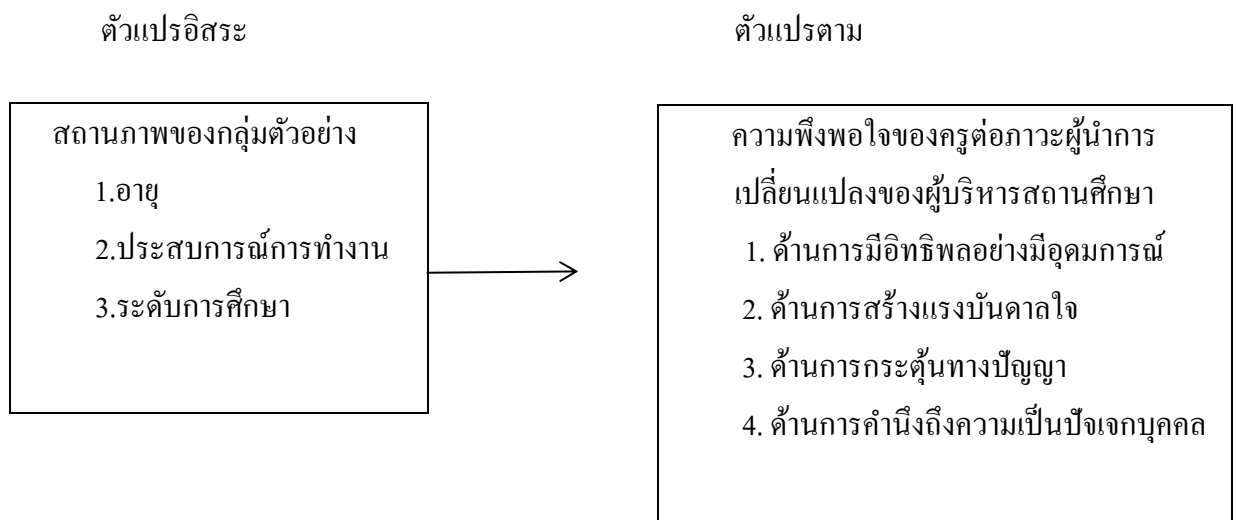
2.2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่ได้นำเสนอมาขึ้นต้นแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามสำหรับตัวแปรอิสระนั้นได้แก่ สถานภาพของครู มี 3 ตัวแปร คือ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา สำหรับตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จากการทบทวนวรรณกรรมและการกำหนดตัวแปรที่จะนำมาศึกษาในการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ ดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์” เป็นวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ อันมีวิธีดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล จะได้นำเสนอในรายละเอียดตามหัวข้อดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ แบ่งเป็นครูอนุบาล จำนวน 10 คน ครูประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 60 คน และครูมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 จำนวน 30 คน จึงได้จำนวนประชากรทั้งสิ้น 100 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นตัวแทนของประชากรตามที่กำหนดไว้ข้างต้น โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการสุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 นำประชากรทั้งหมดที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้มาหากลุ่มตัวอย่าง (sample size) โดยเปิดตารางของเกรจีซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างอิงใน สุวิมล ศิริกานันท์, 2546, หน้า 200) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่จะใช้ในการศึกษานี้ คือครูโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์จำนวน 80 คน

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างของครูโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) :ซึ่งเป็นการสุ่มอย่างเป็นสัดส่วน เริ่มจากแบ่งชั้นภูมิตามระดับช่วงชั้นการศึกษาเป็น 3 ชั้นภูมิได้แก่ ระดับอนุบาล ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น ได้กลุ่มตัวอย่างตามชั้นภูมิระดับการสอนของครูคือ 1. ครูอนุบาล จำนวน 8 คน ครูประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 48 คน และครูมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 จำนวน 24 คน รวมทั้งหมด 80 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามสำรวจรายการรายการ (Checklist) มี จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านคือ (1)ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2)ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (3)ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ(4)ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ 5 4 3 2 1 หมายถึง ความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 102)

ตอนที่ 3 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับ ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นคำถามลักษณะปลายเปิด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรและนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัย

2. ร่างข้อความที่จะบรรจุลงแบบสอบถามให้มีเนื้อหาครอบคลุมตัวแปรและนิยามศัพท์เฉพาะในทุกด้าน แล้วจัดทำแบบสอบถามที่จะเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยขึ้นมา

3. นำแบบสอบถามที่ร่างมาเสร็จเรียบร้อย เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข มานำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามแล้วนำมาทำการปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ชัดเจน มีความเหมาะสมในเนื้อหาและความเที่ยงตรงของเนื้อหาของข้อคำถามในแต่ละข้อที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence--IOC)

ต่อจากนั้นนำผลคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้มาพิจารณาแต่ละข้อแล้วนำคะแนนไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับสิ่งที่ต้องการวัด โดยผู้วิจัยจะเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และปรับจำนวน ภาษา ตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ ส่วนข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่า 0.5 ตัดออกจากแบบสอบถาม ทั้งนี้ข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปถือว่าเป็นระดับความสอดคล้องของเครื่องมือที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับได้ (สุวิมล ติรกันันท์, 2551, หน้า 166) ผลปรากฏว่า ทุกข้อมีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหามากกว่า 0.5 โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

6. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่น 0.98

7. หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยวิธีการ Item Total Correlation โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (สมบุรณ์ สุริยวงศ์ และคณะ, 2552, หน้า 263-266) ผลปรากฏว่าได้ค่าอำนาจจำแนก 0.61 – 0.89

8. หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังกล่าวแล้วไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง แล้วจึงส่งหนังสือขออนุญาตเก็บแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ โดยผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ในโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์และเป็นผู้รวบรวมเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง และได้แบบสอบถามคืนมาตรงตามเป้าหมายที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทั้งหมดและตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นนำมาลงรหัสแบบสอบถาม ตรวจสอบให้คะแนนแล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและสถิติที่นำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีคำนวณแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษา

2. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ โดยครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานของลิเคิร์ต (Likert อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 103) ซึ่งแปลค่าเฉลี่ยตามลำดับ ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายความว่า	ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายความว่า	ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายความว่า	ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายความว่า	ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายความว่า	ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ ระหว่างสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน โดยใช้ การทดสอบค่าที (t- test) แบบ Independent Samples สำหรับตัวแปร ระดับการศึกษา และในส่วนของตัวแปร อายุ และ ประสบการณ์การทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way analysis of variance) หากพบว่ามีความสำคัญจะทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยความถี่ด้วยวิธี Post hoc Comparison การเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD

ผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความพึงพอใจ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.90	0.82	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.85	0.79	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.90	0.76	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.69	0.85	มาก
เฉลี่ยโดยรวม	3.83	0.77	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ดังนี้

2.1 ครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้าน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1.ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	7.97	2	3.97	6.790	.002*
	ภายในกลุ่ม	45.20	77	0.59		
	รวม	53.17	79			
2.ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	ภายในกลุ่ม	8.36	2	4.18	7.768	.001*
	ระหว่างกลุ่ม	41.44	77	0.53		
	รวม	49.80	79			

ด้าน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
3.ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา	ภายในกลุ่ม	4.74	2	2.37	4.524	.014*
	ระหว่างกลุ่ม	40.37	77	0.52		
	รวม	45.11	79			
4.ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	ภายในกลุ่ม	7.17	2	3.58	5.521	.006*
	ระหว่างกลุ่ม	49.98	77	0.65		
	รวม	57.15	79			
ความพึงพอใจ ในภาพรวม	ภายในกลุ่ม	6.94	2	3.47	6.611	.002*
	ระหว่างกลุ่ม	40.44	77	0.53		
	รวม	47.38	79			

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอก
พิทยานุสรณ์โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้าน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1.ด้านกรมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	7.54	2	3.77	6.360	.003*
	ภายในกลุ่ม	45.63	77	0.59		
	รวม	53.17	79			
2.ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	6.34	2	3.17	5.618	.005*
	ภายในกลุ่ม	43.46	77	0.56		
	รวม	49.80	79			

ด้าน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
3.ด้านการกระตุ้น	ระหว่างกลุ่ม	4.10	2	2.05	3.850	.025*
ทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	41.01	77	0.53		
รวม		45.11	79			
4.ด้านการคำนึงถึง	ระหว่างกลุ่ม	5.56	2	2.78	4.148	.019*
ความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	51.59	77	0.67		
รวม		57.15	79			
ความพึงพอใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.77	2	2.89	5.338	.007*
ในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	41.61	77	0.54		
รวม		47.38	79			

2.3 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีกัน มีความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความพึงพอใจ	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		ปริญญาโทขึ้นไป			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1.ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	3.86	0.86	3.93	0.79	- .394	0.695
2.ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	3.74	0.90	3.96	0.68	- 1.215	0.228

ความพึงพอใจ	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		ปริญญาโทขึ้นไป			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
3.ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา	3.82	0.81	3.97	0.71	- .872	0.386
4.ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	3.59	0.90	3.78	0.80	- .949	0.345
ภาพรวม	3.76	0.84	3.91	0.71	-.888	0.377

สรุปผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ดังนี้

2.1 ครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีกัน มีความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยการเป็นแบบอย่างที่ดี นำขบย่อง สร้างศรัทธาและเปิดโอกาสให้ครูรับผิดชอบงานตามความสามารถของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย หอมยามเย็น (2548) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลปรากฏว่า จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

การเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา ซึ่งอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีอายุแตกต่างกันพบว่ามีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ โดยภาพรวม และรายด้านครูมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แตกต่างกันอาจเนื่องมาจากครูที่อายุน้อย ผู้บริหารสถานศึกษาจะไม่เกรงใจหรือถอนอมน้ำใจเวลากล่าวตักเตือนรวมทั้งโอกาสจะสร้างความใกล้ชิด หรือมอบหมายงานให้ครูอายุน้อยมักจะถูกมองข้าม ซึ่งผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับครูที่มีอายุมาก รวมทั้งประสบการณ์ที่มากแต่ต้องอยู่ในความควบคุมได้ของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศร์วี จันทนาม (2559) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันพบว่ามีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ชูจิตร พันธุ์ประเสริฐ (2545) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของครูต่อการเป็นผู้นำของสตรีโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี เมื่อจำแนกตามประสบการณ์พบว่า ครูที่มีประสบการณ์มากและครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจของครูต่อการเป็นผู้นำของสตรีโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยทางสถิติเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์ปานกลางมีความมุ่งมั่นตั้งใจ แต่ยังต้องการคำปรึกษาที่ดีจากผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ต่างจากครูที่มีประสบการณ์มากมักจะไม่ต้องการคำแนะนำผู้บริหารสถานศึกษาและชอบทำงานตามอิสระเพราะตนเองมีความมั่นใจสูง อาจมีบ้างที่แสดงความคิดเห็นขัดแย้งกับผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนครูที่มี

ประสบการณ์น้อยมักไม่กล้าแสดงความสามารถจึงไม่ค่อยได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษา ตนจึงรู้สึกเหินห่างกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันพบว่ามีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครของโรงเรียนหนองจอกพิทยาสรรค์ โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากครูทุกคนไม่ว่าจะมีการศึกษาระดับใดก็ตาม ต่างมีส่วนร่วมในการทำงานและทุกคนก็ได้รับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบโดยตรงจากผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ทุกคนต่างก็รู้สึกว่าตนเองก็เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาจึงมีความพอใจต่อผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวัลย์ อ้นมาก (2556) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการหาแนวทางการส่งเสริมให้ผู้บริหารเข้าใจความแตกต่างของครู โดยเห็นคุณค่าว่าครูทุกคนมีความสามารถ มีความถนัดแตกต่างกันแต่ทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้โดยอาศัยคำแนะนำหรือคำปรึกษาหรือจากผู้บริหารสถานศึกษาด้วยความเป็นกัลยาณมิตร
2. ควรมีการรักษาใจเวลาที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นแตกต่างจากครูโดยอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการพูดคุยหรือตำหนิครูโดยไม่ให้เสียกำลังใจเพราะครูต้องการคำชี้แนะมากกว่าการตำหนิติเตียน
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตหนองจอก เพื่อวิเคราะห์ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองจอกทั้ง 37 โรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาตนด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้การบริหารงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นและนำข้อมูลไปกำหนดแนวทางเพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญดา เกื้อกูลรัฐ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง
อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.วิทยานิพนธ์
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชูจิตร พันธุ์ประเสริฐ. (2545). ความพึงพอใจของครูต่อการเป็นผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ. ม.,มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธวัชชัย หอมยามเย็น. (2548). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ. ม. (การบริหารการศึกษา).
ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิตยร์ดี จันทนาม. (2559). ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทรา
ชูทิศ กรุงเทพมหานคร. วารสารออนไลน์บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
ค้นเมื่อ 19 พฤษภาคม 2560, จาก <http://www.edu-journal.ru.ac.th>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- รุ่ง แก้วแดง. (2544). การปฏิบัติการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: มติชน.
- วิลาวัลย์ อันมาก. (2556). การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมบูรณ์ สุริยะวงศ์ และคณะ. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุวิมล ติรกานันท์. (2546).ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ติรกานันท์. (2551). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพล วงสินธ์. (2545, มีนาคม). การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา. วารสารวิชาการ.
- Bass and Avolio. (1994). Improving Organizational Effectiveness Through Transformational
Leadership (4th ed). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Reimers, Eleonora Villegas. (2003). Teacher Professional Development: An International Review
of the Literature. Paris. CHEMS.