

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่ ฉบับที่ พ.ศ.

ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ชนิดาภา เณลิ้มแสน*

บทคัดย่อ

ในการวิจัยเรื่อง วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2559 ซึ่งมีจำนวน 11 โรงเรียนรวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 170 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (คณาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษา และอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2556, หน้า 132) ได้จำนวน 118 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามจำนวน 40 ข้อ ได้กำหนดความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือวิสัยทัศน์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .96 สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) ส่วนที่จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) หากมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปีมากที่สุด และรองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไปตามลำดับ

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดย ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้าน การกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไม่พบ ความแตกต่าง

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูมีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าประเด็นที่น่าสนใจ ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูมีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของครูผู้สอน และมีปฏิสัมพันธ์กัน ในลักษณะยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนสภาพทั้งสองฝ่าย ผู้บริหารโรงเรียนทำการบริหารโรงเรียนตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ในการบริหารงานย่อมจะต้องมีองค์ประกอบทั้งภายในตัวผู้บริหาร เช่น บุคลิกภาพ พฤติกรรม อุปนิสัย และองค์ประกอบภายนอก อาทิ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุงแก้ไข พ.ศ. 2545) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่ตามมาอีกมากมาย และพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำความสามารถในการบริหารจัดการ หรือการทำงานที่เป็นระบบ ทำให้เกิดการปฏิบัติงาน ที่มีศักยภาพสูง ส่งผลถึงผลของการปฏิบัติงานที่เกิดการประสิทธิภาพที่สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขุมลย์ อินทเสวก (2552, หน้า 83) ที่ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาดำบอบ่อสุพรรณ จังหวัดสุพรรณบุรี ตามทัศนะของครูผู้สอน ผลการวิจัยรายด้านพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จากผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะนิสัยของคนไทยที่มักจะให้ความเคารพในระบบอาวุโสหรือตำแหน่งสูงกว่าและด้วยวัฒนธรรมท้องถิ่น ผู้บริหารจะให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานและในการปฏิบัติงาน ถ้าผู้ร่วมงานเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายอุดมการณ์ชัดเจน และแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการบริหาร ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในตัวผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีลักษณะใจดี เป็นมิตร และมีความยุติธรรมผู้ร่วมงานจะมอบความศรัทธาและให้ความเคารพด้วยความจริงใจ รวมทั้งคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร จะทำให้ผู้ร่วมงานพร้อมที่จะปฏิบัติตามและอุทิศตนทำงานเพื่อส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ โสมทัต (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยปรากฏว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตชลบุรี เขต 1 ด้านการเป็นผู้มีบารมีหรือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สีนินาฏ โพธิ์จิณฺญาโน (2554, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยปรากฏว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และระดับปฏิบัติการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ด้านที่ 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จากผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจดูแลครู ช่วยเหลือชี้แนะการทำงาน ให้ครูมีส่วนร่วมการวางแผนและการตัดสินใจ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ ทำให้ครูได้เรียนรู้ประสบการณ์ที่จะช่วยพัฒนาการเป็นผู้นำ อีกทั้งยังเป็นการสื่อความหมายแบบสองทาง ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารได้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีขึ้นสามารถช่วยลดปัญหาความคลุมเครือในบทบาทครู การมอบหมายงานที่ทำทาย การเพิ่มความรับผิดชอบและช่วยสร้างความมั่นใจในสิ่งที่ครูจะทำนอกเหนือจากที่คาดหวัง จะทำ

ให้ครูมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันธิดา ผ่านสอน (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยปรากฏว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลของการมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงবারมี รองลงมา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านกระตุ้นทางปัญญา และด้านคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ แสดงให้เห็นถึงผู้บริหารมีความสามารถในการพูดโน้มน้าวผู้ร่วมงานและมีการแสดงพฤติกรรมให้ผู้ร่วมงานได้ตระหนักถึงการร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ความเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีและอุทิศตนเพื่องาน มีความผูกพันในองค์กร รวมถึงมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่น มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อผลสำเร็จที่ตั้งไว้

ด้านที่ 3 ด้านการกระตุ้นปัญญา จากผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนการสอน สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและมองปัญหาในแง่มุมต่างๆ และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ค้นหาวิธีการสอนใหม่ๆ ที่มีประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ โอษคลัง (2550, หน้า 61) พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ด้านการกระตุ้นเชิงปัญญา ครูมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิศย์ดี จันทนาม (2559, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากเช่นกัน อาจเป็นเพราะว่า การคำนึงถึงผลประโยชน์ระยะยาวขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญด้านการวิจัยและพัฒนา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ นั่นถือได้ว่าเป็นการเพิ่มความสามารถให้กับองค์กร โดยตระหนักเสมอว่า การพัฒนาเป็นหัวใจขององค์กร เป็นภารกิจสำคัญที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร ศรีเปลี่ยนจันทร์ (2552, วารสารบัณฑิต) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี พบว่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุขุมาลัย อินทเสวก (2552, หน้า 83) ที่ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาตำบลบ่อสุพรรณ จังหวัดสุพรรณบุรี ตามทัศนะของครูผู้สอน ผลการวิจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอรัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ไม่ว่าข้าราชการครูเพศชายหรือข้าราชการครูเพศหญิง ต่าง มีภาระงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนไม่แตกต่างกัน การปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและกฎหมายเดียวกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน และในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพด้านความรู้ความสามารถ จากสถาบันพัฒนาผู้บริหาร และจากหน่วยงานต้น

สังกัดเป็นประจำ อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 ได้มีข้อกำหนด ให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาตนเอง ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาในในอำเภอธัญบุรี จึงมีแนวทางในการบริหารงาน รวมทั้งใช้ภาวะผู้นำใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัฐฉานันท์ เรือนดาหลวง (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนางพิมพ์พา เพ็ชรพราวและสมชาย เทพแสง (2558, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของครูในเขตคุณภาพกบินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตคุณภาพกบินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไม่พบความแตกต่าง โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานอื่นๆ ไม่พบ

ความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวเอี่ยมพร อร่ามแสงเทียน (2559, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศึกษาตามความคิดเห็นของครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนรัฐวิทยา (ตงมีน) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนรัฐวิทยา (ตงมีน) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานีโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นปัญญาและด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากระยะเวลาการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน การพบเจอปัญหาและอุปสรรคต่างกัน มุมมองในการทำงานต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มุมมองยังไม่กว้างเท่ากับครูที่มีประสบการณ์เยอะ จึงมีความคิดเห็นต่างกัน โดยแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูตินันท์ แดงสกล (2556, หน้า 68) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอยะโฮ๊ะ จังหวัดชุมพร พบว่า บุคลากรที่มีอายุปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ปวีริสา คากีระ (2557, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจในภาพรวมแตกต่างกัน

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีและน้อยกว่า 5 ปี ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงนุช กลิ่นทับ (2552, หน้า 109) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกระตุ้นปัญญา ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี เป็นวัยที่พร้อมทั้งด้านความรู้ ด้านร่างกาย จิตใจมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวเอี่ยมพร อร่ามแสงเทียน (2559, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนธัญวิทยา ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนธัญวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานีโดยรวมแตกต่างกัน

และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยร์ดี จันทนาม (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมและรายด้านพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของประวีณา คำมูล และ รัชฎ สุวรรณภู ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายวังยางพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

- กัญญาณ อินทว้าง. (2556). ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน.มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
- กาญจนา ชุมศรี. (2553). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร. ปรินญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- คนอง ศรีสรณ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,สำนักงาน. (2549). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ:

ครุสภาลาดพร้าว

จันทิชา ผ่านสอน. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ

ประสิทธิผลในการบริการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด. ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จากุพจน์ อาทิกาน. (2551). ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.

วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชาญชัย ไชยคำภา. (2551). ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ณัฐณันท์ เรือนดาหลวง. (2551). พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหาร โรงเรียนของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสตรี.

ดลพร ทวาโรจน์. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจ การมี วิทยทัศนการณ์มีส่วนร่วมกับการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีราช มงคล.สารนิพนธ์ กศม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทองหล่อ เดชไทย. (2544). ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยม จังหวัดอ่างทอง. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธวัช บุญยภูมิ. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

บึงอร ไชยเผือก. (2550). การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของ โรงเรียนคาทอลิกสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู. สารนิพนธ์ กศม. (การบริหาร การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. ปริญญา นิพนธ์.กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ.

พสุ เฉษะรินทร์. (2552). ผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา. สืบค้นเมื่อ 17 ธันวาคม 2558, จาก <http://www.nidambel1.net/ekonomiz/2009q2/2009april28p4.htm>

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2556). ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ภิรมย์ ถิ่นถาวร. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ ของครูโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชิงเทรา เขต 1. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

รัตนา พันธุ์ไวไล (2552) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิก ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร และครูผู้สอนสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดมณฑลอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร มหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

รุ่งนภา วิจิตรวงศ์. (2551). ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเข็งตรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
 มหบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
 วรภัทร ภูเจริญ (2553) คัมภีร์ผู้นำ : เทคนิคการเป็นผู้นำที่ชนะใจคนทั้งโลก.
 วุทธิศักดิ์ โกชนุกุล. (2552). การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา . สืบค้นเมื่อวันที่
 14 ธันวาคม 2558, จาก <http://www.pochanukul.com/?p=8>.
 วลีพันธุ์ ปาทาน. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับคุณภาพการจัด
 การศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักบริหารงาน
 คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 กรุงเทพมหานคร เขต 2. สารนิพนธ์ กศม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2547). เอกสารสาระการเรียนรู้ประกอบชุดวิชา
 หลักเทคนิคการบริหารและการวางแผน. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
 สีนินาญ โพธิ์จิณญาโน. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ
 เปลี่ยนแปลงกับการ จัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงาน
 เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา).
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 สุขุมาลัย อินทเสวก (2552) ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาดำบลบ่อสุพรรณ จังหวัดสุพรรณบุรี ตามทัศนะ
 ของครูผู้สอน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 สุพานี สถยภูวนิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่
 2.กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
 สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ ,2554 ภาวะผู้นำ (Leadership)

เสาวลักษณ์ ร่วมญาติ (2556) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒

เสาวลักษณ์ โสมะทัต. (2553). ความสัมพันธ์ความเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 1.
งานนิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2538). วิสัยทัศน์ของผู้นำ. เอกสารประกอบการสัมมนาทาง
วิชาการวิสัยทัศน์ศึกษาศาสตร์ในทศวรรษหน้า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
สมชาย เทพแสง; อรจิรา เทพแสง; และอัจฉริยา เทพแสง. (2552) . การบริหารจัดการ
สมัยใหม่: กุญแจสู่ความเป็นเลิศ. นนทบุรี: เกรท เอ็ดดูเคชั่น.

Adegoke Oke , Natasha Munshi & Fred O. Walumbwa. (2009). **Leadership in
education: Issue of entrepreneurship.** Education and Urban Society. 20(3):
294-301.

Alvesson, M. (2002). **Understanding Organizational Culture.** London: Sage
Publications.

Bass, B.M. (1999). **Two decades of research and development in transformational
leadership.** European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(1),

Bass & Avolio.(1998). **Change Roles: Leadership in the 21st
Century.** Organizational Dynamics. 25(3): 18-33.

Bennis & Nanus.(1985). **The new meaning of educational change.** New York:
Teachers College Press.

DuBrin, Andrew. (2009). **Essentials of Management.** Mason : South-Western
Cengage Learning

Gary A. Yukl.(1998). **Handbook of Leadership: A survey of theory and research.**

New York: The Free Press.

American Journal of Education. 94(3): 328-355.

Hoy, W. K.; & Miskel, C. G. (2001). **Educational Administration: Theory**. Research and Practice. 5th. New York: McGraw-Hill.

-----, (2005). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice**. New York: McGraw-Hill

-----, (1988, March). Leadership behavior of principals and the zone of acceptance of elementary teachers. *The Journal of Education Administration*. 26(1): 23-38.

James L. Gibson, John M. Ivancevich & James H. Donnelly. (2000). **Instructional leadership and school achievement: Validation of a causal model**. Educational Administration Quarterly. 26(2): 94-125.

Razik, T. A., & Swanson, A. D. (2001) **Fundamental concepts of educational leadership (2nd ed)**. New Jersey : Merrill Prentice-Hall International.

Retrieved August 1, 2009 , from <http://www.sedl.org/change/leadership>.

Schermerhorn, Jr., & John R. (2002). **Management**. (4th ed). New York : John Wiley & Sons, Inc.

Schermerhorn, Jr., & John R. ; Hunt, J. G. & Osborn. (2005). **Organizational Behavior**. (9th ed). New York : John Wiley & Sons, Inc.

Sergiovanni, T. J. (1989). **The Leadership needed for quality schools**. In T. J. Sergiovanni & J. H. Moore (Eds.), *Schooling for tomorrow: Directing reforms to issues that count*. Boston: Allyn and Bacon.

Sergiovanni, T. J. (1990, May). **Adding value to leadership gets extraordinary results**. Educational Leadership. 47(8): 23-27

Stephen R. Covey. (2004). **Change, leadership and co-education: A case study of Chestnut Hill College**. Ed.D. dissertation, University of Pennsylvania, United

StatesPennsylvania. Retrieved November 10, 2009, from Dissertations & Theses:

A&I.(Publication No. AAT 3124686).

Wasley, P. A. (1991). **Teachers who lead: The rhetoric of reform and the realities of practice.** New York: Teachers College Press.