ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2

สุทธิกาญจน์ จันทร์ทอง *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน จำนวน 160 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จากประชากรโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 113 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ ความคิดเห็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความคิดเห็น จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ส่วนครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ

คำสำคัญ

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

---

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา

บทนำ

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันกันสูง และยิ่งจะทวีความรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประเทศไทยเราก็เป็นส่วนหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันนั้นด้วย โดยได้รับผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม จึงเป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณาให้ความสนใจว่าสังคมไทยได้รับการปรับตัวมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ผู้บริหารเป็นบุคลากรที่สำคัญเพราะต้องมีการปรับตัวและพัฒนาให้ทันโลกในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ต้องหาแนวทางเทคนิคหรือวิธีการ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ หน่วยงานใดที่จะเจริญก้าวหน้าย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำ (ชารี มณีศรี, 2549, หน้า 149 อ้างถึงในกิ่งกาญจน์ จิตต์กะวาน, 2553, หน้า 2) เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่ในการตัดสินใจเป็นส่วนใหญ่ เพราะฉะนั้นผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นสมรรถภาพของผู้บริหารจึงเป็นดัชนีบ่งบอกความสำเร็จของการบริหารการที่ผู้บริหารได้มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษาจะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, หน้า 8 อ้างถึง ในกิ่งกาญจน์ จิตต์กะวาน, 2553, หน้า 2) ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำถือว่าเป็นผู้นำที่ยังขาดความเข้าใจในการบริหารองค์กรตามทฤษฎีการบริหารจากความเปลี่ยนแปลง และบทบาทอันสำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความเป็นผู้นำและพร้อมที่จะทำการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีจะเป็นผู้นำโรงเรียนไปสู่ทิศทางใหม่กว่าเดิม เป็นผู้ที่มีความสามารถทำให้คณะครูตระหนักถึงเป้าหมายทั้งหมดของโรงเรียน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าเผชิญต่อปัญหาและการเปลี่ยนแปลง

ด้วยเหตุผลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลักในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่สำคัญ โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครู ในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 160 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน ปีการศึกษา 2559 จำนวน 113 คน ซึ่งได้โดยใช้ตารางประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี และมอร์แกน (Krejcieand Morgan. 1970 : 607 - 610)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม การกระตุ้นทางปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ที่ได้รับกลับคืนจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกฉบับ

2. ทำการลงรหัสข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ และหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3. วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศและประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

4. วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายข้อ รายด้าน และภาพรวม

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยวิเคราะห์ค่าที (t-test) แบบ Independent

6. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทดสอบวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' Post hoc Comparison)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบเพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach’ s Alpha coefficient) และการหาค่า IOC สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ (frequency distribution) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ค่าที (t-test) แบบ Independent เมื่อเปรียบเทียบตัวแปร 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อเปรียบเทียบตัวแปร 3 กลุ่ม ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสาคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะ ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' Post hoc Comparison)

สรุปผลการวิจัย

ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 113 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 ถึง 10 ปี จำนวนมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

2. ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีความคิดเห็น

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ได้

4. ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจครูในการคิดหาทางแก้ปัญหา

5. ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีจริยธรรมในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร

6. ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล

7. ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความคิดเห็นในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นว่าครูจะสามารถ

ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

8. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของครูที่มีเพศต่างกัน พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ

9. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า มีความความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ครูในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากสภาวการณ์ในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทำให้ครูผู้สอนมีการยอมรับนับถือ ศรัทธา ให้ความเคารพ ประทับใจต่อผู้บริหาร รวมทั้งมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและคอยช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เนตร์พัณณา ยาวิราช (2549, หน้า 7) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยการหรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ เช่นเดียวกับ Bass and Avolio (1994, p.14 - 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเห็นได้จากผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองตนเองและมองงานในแง่มุมหรือกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมและองค์กร พัฒนาความสามารถไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ

ณัทลาวัลย์ สารสุข (2553) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 3 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับพระครูพิมลกาญจนธรรม (บรรหาญ ทับทิมศรี) (2556) ได้ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา อำเภอเลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายข้ออยู่ในระดับมากและมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่พยายามสร้างตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในโรงเรียนได้กระทำตามในเรื่องของค่านิยมและคุณธรรม คอยแนะนำ ตักเตือนควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในโรงเรียน การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้นคำแนะนำตักเตือนหรือการกำกับดูแลของผู้ปฏิบัติจะขาดความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพ จะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงานจนสามารถปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Leithwood and Jantzi (1996, p.510) ที่ว่า การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม เป็นการแสดงออกหรือการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียน ที่ปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา คุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม อย่างสม่ำเสมอ ทำให้คณะครูเลื่อมใส และถือเป็นแบบอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัณฎา ประจงใจ (2557) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายรายข้ออยู่ในระดับมากและมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยี

ได้ถูกนำมาใช้ในการเรียนการสอนมากขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรเสนอแนะและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ในการเรียนการสอน ให้แก่ครูผู้สอน เพื่อให้นำไปปฏิบัติในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมสุคนธ์ สุริยวงศ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่แตกต่างกันทางสถิติ โดยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งเขาได้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เพิ่มเติม สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนเพื่อมุ่งสู่มาตรฐาน เมื่อมีปัญหาก็ควรมีการประชุมหาข้อสรุปเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกันควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อลดความขัดแย้ง และควรสอบถามความสมัครใจในการทำงานแต่ละครั้ง มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ชัดเจน หามุมมองในการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ หลายๆ ด้านเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำวิจัยในชั้นเรียน

4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งรายข้อและภาพรวม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีจริยธรรมในการทำงาน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารกระทำตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ มีความเป็นกัลยาณมิตร นอกจากนี้ผู้บริหารยังปฏิบัติตนตามคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1994, unpaged ; อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551, หน้า 189 - 191) ที่ว่า ผู้นำที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล้าที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ โดยมีความเป็นมิตร จริงใจมีคุณธรรม นำทีมงานไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ ผู้ตามมีความศรัทธา เลื่อมใส ภักดี ผู้ตามที่ผู้นำตั้งความคาดหวังไว้ ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความภาคภูมิใจเมื่อใกล้ชิด มีจริยธรรมในการทำงาน โดยหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน กระทำตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเป็นแบบอย่างที่ดีของเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ วิเชียรเขต (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ Bass and Avolio (1994, unpaged ; อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551, หน้า 189 - 191) ที่ว่า ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อร่วมงานให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัย ของชนะ พงษ์สุวรรณ (2548) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากท่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก

6. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้ออยู่ในระดับมากและมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นว่าครูจะสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ อาจเป็นเพราะผู้บริหาร คือ ผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้นำขององค์กร ภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การพัฒนาการศึกษา พัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องแสดงภาวะผู้นำทุกด้านในระดับมาก เพื่อเป็นตัวผลักกันให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass & Avolio (1994, p.2) ที่ว่า การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวามีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

7. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน ให้ความสำคัญต่อความรู้ความสามารถของบุคลากรทั้งเพศชาย เพศหญิงเท่ากันโดยไม่จำกัดเพศ ก่อนการมอบหมายงานในแต่ละครั้ง ผู้บริหารจะมอบหมายตามความถนัด ความสามารถ ประสบการณ์และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระครูพิมลกาญจนธรรม บรรหาญ ทับทิมศรี(2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานการณ์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาผู้บริหารจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานและการทำงานใหม่ โดยเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ร่วมกันแก้ไขปัญหา ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล ทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ อินทวงศ์ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ ธนิต ทองอาจ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะคร้ำเอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรให้การสนับสนุนวิธีการทำงานกับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ให้การดูแลเอาใจใส่ และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง และเป็นที่ปรึกษาให้กับลูกน้อง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และควรมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ดังนั้น ในการมอบหมายงานผู้บริหารควรมอบหมายงานตามความเหมาะสม และต้องคิดว่าบุคลากรทุกคนสามารถพัฒนาได้ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกคน เข้าร่วมการอบรม เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน และนำความรู้มาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2. ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยจัดทำโครงการที่ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการคิด การหาวิธีการใหม่ๆในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และจัดหาผู้เชี่ยวชาญทางด้านกระบวนการคิดมาให้ความรู้ เสริมสร้างทักษะด้านการคิดและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครู เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิด และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น ปัจจัยด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านประสิทธิผลในการทำงาน เป็นต้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการดำเนินงานในสถานศึกษา

2. ควรมีการศึกษาวิจัยในเขตพื้นที่อื่น ๆ เพิ่มเติม โดยอาจเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้ขนาดใหญ่ขึ้น เป็นในระดับอำเภอท่ามะกา และในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานต่อไป

3. ควรนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลสารสนเทศแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนให้สอดคล้องรับกับแนวคิดภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ วิเชียรเขต. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา*. ปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชนะ พงศ์สุวรรณ. (2548).*ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากท่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัทลาวัลย์ สารสุข. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธนิต ทองอาจ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร.วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนัณฎา ประจงใจ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. สาขาวิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ฐิติพงศ์ คล้ายใยทอง. (2547). *พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) ลพบุรี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ปัทมสุคนธ์ สุริยวงศ์. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม.

พระครูพิมลกาญจนธรรม (บรรหาญ ทับทิมศรี). (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4.* พุทธศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารจัดการคณะสงฆ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุวัฒน์ อินทวงศ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) อุดรธานี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA : Sage.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.