

ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 2 จังหวัดนครปฐม

พลอยปลั่ง ศรีธรรมากรกุล*

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 2 จังหวัดนครปฐม 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 2 จังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน สมมติฐานการวิจัย ครูในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 2 ที่มีเพศและประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน

2 จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 150 คนเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน (Cohen,2011 หน้า 114-115) ได้รับแบบสอบถามคืนที่สมบูรณ์และสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด 108 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 2 จังหวัดนครปฐม มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ที่มีเพศต่างกันต่างกันมีความเห็นต่อเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 2 จังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

*สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 2 จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ

ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมโลก ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ประเทศต่างๆ ต้องเผชิญกับภาวะการแข่งขันและต้องเร่งพัฒนาคนของตนให้มีคุณภาพเพื่อเป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณค่าสามารถรับมือ กอบกู้ศักดิ์ มูลมัย(2554) และปรับตัวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การพัฒนาที่รวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบต่อสังคมไทยอย่างมากจนเกิดภาวะวิกฤติทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการศึกษา โดยเฉพาะปัญหาในการบริหารและจัดการศึกษาที่ยังไม่สามารถพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสังคมที่เปลี่ยนไปรวมทั้งไม่สามารถพัฒนาและสร้างสรรค์สังคม ประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าได้ในสังคมโลก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,2550:2)

สถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ทั้งด้านประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษา ประสิทธิภาพขององค์กร และความล้มเหลวขององค์กรผู้บริหาร นับเป็นตัวอย่างสำคัญในสังคมไทยเพราะคุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษานั้นมันแปรปรวนไปตามผู้นำ ซึ่งหน้าที่ของผู้นำที่สำคัญนั้นจะต้องจัดการภายในองค์กรเพื่ออำนวยความสะดวก ให้ทรัพยากรที่เป็นคนและวัตถุ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารนั้นเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา แนวคิดทฤษฎีใหม่ และเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบันคือแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจหรือ การเสริมสร้าง จูงใจเป็นผู้มีคุณธรรม และและมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งพิจารณาลักษณะของผู้นำ พฤติกรรมรวมทั้งตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแนวคิดที่กว้างกว่าแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น(Bass,1999:9-32อ้างถึงใน สมเกียรติ บาลลา,2554:4) เพื่อรวมพลังและใช้ประโยชน์ของบุคลากรที่มีอยู่ให้ช่วยกันทำงาน และต้องรู้จักเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการต่างๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Stoquill,1974:311) ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้บุคลากรผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา คิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรโดยใช้แนวคิดทฤษฎีของ บาสและอโวลิโอ(Bass and Avolio,1994)ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 2 จังหวัดนครปฐม

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 2 จังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 2 จำนวน 150 คน เลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน (Cohen,2011 หน้า 114-115)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศและประสบการณ์ในการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 2 จังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตด้านเนื้อหาผู้วิจัยได้ได้ศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของบาส (Bass) ได้แก่

1) ตัวแปรตาม ตัวที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2) ตัวแปรตาม ตัวที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ

3) ตัวแปรตาม ตัวที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญา

4) ตัวแปรตาม ตัวที่ 4 การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบ เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 และหาค่าความเชื่อมั่นและหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1. ข้อมูลส่วนบุคคล 2.แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จัดระบบข้อมูลลงรหัสข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1.ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

2.ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียน
กำแพงแสน 2 จังหวัดนครปฐม ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดย
กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้

- 4.50-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50-4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2.50-3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 108 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วน
ใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด รองลงมาได้แก่
ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม
โรงเรียนกำแพงแสน 2 จังหวัดนครปฐม มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงสามอันดับ
แรก ได้แก่ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์รายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงสาม
อันดับแรก ได้แก่ 1. ผู้บริหารมีความตั้งใจจริงในการพัฒนาสถานศึกษา 2. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความ
มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ 3. ผู้บริหารสามารถเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ ได้ตามลำดับ

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงสามอันดับ
แรก ได้แก่ 1. ผู้บริหารแสดงถึงความตั้งใจแน่วแน่ในการพัฒนาองค์กร 2. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้
ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนางาน 3. ผู้บริหารร่วมสร้างเป้าหมายพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
ตามลำดับ

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงสามอันดับ
แรก ได้แก่ 1. ผู้บริหารฝึกให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเป็นระบบ 2. ผู้บริหารเสริมสร้างความมั่นใจให้
ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จเพื่อให้เกิดความพยายามในการทำงาน 3. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการ
ใช้เหตุผลเพื่อการวิเคราะห์ปัญหา ตามลำดับ

2.4 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล รายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงสามอันดับแรก ได้แก่ 1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ 2. ผู้บริหารให้คำแนะนำให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงาน 3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในตนเองในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันต่างกันมีความเห็นต่อเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 2 จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 2 จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 2 จังหวัดนครปฐม พบว่าประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผลดังนี้ การแสดงความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 2 จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นในด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา และสุดท้ายด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ น้อยที่สุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 2 จังหวัดนครปฐม มีภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ร่วมงานให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้บริหารจะเป็นผู้ชี้แนะและเป็นที่ปรึกษาของผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้บริหารจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้บริหารจะพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ผู้บริหารจะมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่าง จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 2 จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เป็นไปตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาส และอวอลิโอ (Bass and Avolio. 1994 :unpaged ; อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2550 : 190 - 192) ได้

กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มขององค์กรและสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิศักดิ์ จิตบุญ (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ บาลลา (2554) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่บริหารประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง ผู้บริหารจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ร่วมงานจะมีต้องการเลียนแบบผู้บริหาร ผู้บริหารเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้บริหารจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม จนทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ยูคล์ (Yukl, 2006) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นรูปแบบอิทธิพลที่ไม่ใช่มาจากอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง หรือตามประเพณีแต่สังเกตได้จากการรับรู้ของผู้ตามว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษ ลักษณะดังกล่าวของผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับและมีการเชื่อมั่นว่าผู้นำจะสามารถนำพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเหตุผลที่การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำมีความจำเ็นต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กอบศักดิ์ มูลมัย (2554) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก การที่ผู้บริหารจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องานของผู้ตาม ผู้บริหารจะกระตุ้นจิตวิญญาณ ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้บริหารจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพทั้งดงามของอนาคต สมหวัง วิททยปัญญา นนท์ (2548) ได้กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจกระตือรือร้นตระหนักเข้าใจและเห็นคุณค่าของเป้าหมายผู้บริหารจะทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพทั้งดงามของอนาคตผู้บริหารจะสร้างเจตคติที่ดีการคิดในแง่บวกและสร้างสื่อความคาดหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน ผู้บริหารจะอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจ ให้กำลังใจทำให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของงานมีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน และเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และยังสอดคล้องกับงานวิจัย สินีนาฏ โพธิ์จิตญาโน (2554) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆมาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงานให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดง ความคิดและเหตุผล บุญกร วัชรศรีโรจน์ (2548) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นวิธีการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้ผู้ตามแก้ปัญหาด้วยวิธีการแบบใหม่ๆ กระตุ้นการสร้างระบบความคิดเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามรู้จักคิดและวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มียุทธศาสตร์ในกระบวนการคิด ส่งเสริมการแก้ปัญหาในลักษณะป้องกันไว้ก่อนมากกว่า การตามไปแก้ปัญหาการที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเปลี่ยนแปลงและตระหนักถึงปัญหา รวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหา โดยใช้ความคิด ความเชื่อ จินตนาการและค่านิยม ซึ่งจะทำให้ผู้ตามเกิดความรักรอบคอบ ความเข้าใจ มองเห็นปัญหา และรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสิ่งท้าทายและเป็น

โอกาสที่ดีที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหาคือแนวทางในการกระตุ้นการใช้ปัญญา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธ์กร ภูมรม (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย นฤมล โยคานุกุล (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ผู้บริหารจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เพื่อการพัฒนาผู้ร่วมงานผู้บริหารจะเอาใจใส่ในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้บริหารจะพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารจะมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติดของผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งเสาวนิตย์ ทวีสันตนิษฐกุล (2548) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการที่ผู้บริหารยอมรับนับถือและให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่ตอบสนอง ความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคนตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล แสดงความชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง ให้คำปรึกษาและให้หาแนวทางในการทำงาน ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นที่เลื่อง เพื่อฝึกฝนด้านการบริหาร ให้ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ มอบหมายงานตามความสามารถ สนทนาอย่างเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและจริงใจต่อกันในการทำงานเป็นลักษณะที่แสดงความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และส่งผลให้เกิดความพอใจของผู้ตาม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยกมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิศักดิ์ จิตบุญ (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 2 จังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพราะผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกำแพงแสน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพราะผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มกำแพงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ร่วมงานให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้บริหารจะเป็นผู้ชี้แนะและเป็นที่ปรึกษาของผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้บริหารจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้บริหารจะพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ผู้บริหารจะมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพุดของ ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่าง จึงทำให้ครูมีความความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 2 จังหวัดนครปฐม ซึ่ง สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารเห็นถึงความต้องการเป็นรายบุคคลและเอาใจใส่เป็นพิเศษ สามารถให้คำปรึกษาแนะนำ และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเอง มีการติดต่อเป็นรายบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการกระจายอำนาจ โดยการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีเทคนิคการมอบหมายงานโดยผู้บริหารจะมีลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประวีณา คำมูล (2558) ได้ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายวังยางพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายวังยางพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนกำแพงแสน 2 จังหวัดนครปฐม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์

ในการทำงานทั้งที่น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ต่างได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ จากผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างดี ส่งผลให้ครูมีความรู้ มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ เป็นอย่างดี สร้างความพึงพอใจให้แก่ครูเป็นอย่างมากซึ่งชาญชัย อาจินสมาจาร (2550) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารแสดงความสัมพันธ์กับผู้ตาม ซึ่งมีการจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ให้ความสนใจ เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลให้คำแนะนำปรึกษาผู้ตามทุกคน ทุกเรื่อง ยอมรับฟังปัญหาและแสดงความคิดเห็นออกเห็นใจทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องคำนึงถึงปัจเจกบุคคลของผู้ตาม เพื่อสร้างความคุ้นเคยและเป็นกันเอง ส่งผลทำให้ การปฏิบัติงานในองค์กรประสบผลสำเร็จ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิณา เพชรจิระวรพงศ์ (2552) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตาม ความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแสงเดือน กมลมาลย์ (2552) ได้ศึกษาภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ นิรันดร์ ต้นจ้อย (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรให้คำแนะนำแนวทางในการทำงานและแก้ปัญหา ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานต่างๆ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนมุมมองการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นที่ศรัทธาแก่ผู้ร่วมงาน ไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนตน เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้ร่วมงาน

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจและสนใจคนอื่น มอบหมายหน้าที่และต้องมีความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้ ให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรสร้างเจตคติที่ดีในแง่บวกแก่ผู้ร่วมงาน ให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นให้กำลังใจเพื่อเกิดความร่วมมือในการทำงาน

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยรายด้านที่มีผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่ท้าทาย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในด้านต่าง รับฟังข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ

1.4 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารจะมีความสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการสื่อสารกับผู้ร่วมงานทั้งบุคคลและระดับกลุ่ม ให้ความเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่า

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญา ของผู้บริหารสถานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

2.2 ควรทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา.(2559).ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.วารสารวิชาการ.มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.9(2):112-118
- กอบศักดิ์ มูลมัย.2554.ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชาญชัย อาจินสมอาจาร. (2550). ภาวะผู้นำในองค์กร. กรุงเทพฯ ฯ : ปัญญาชน.
- นฤมล โยคานุกูล. (2556).ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

- นิรันดร์ ต้นจ้อย.(2553).ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครนายก.วิทยานิพนธ์ กศ.ม(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- บุษกร วัชรศรีโรจน์. (2548). การบริหารความเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ ฯ : ก. พลพิมพ์.
- ประวีณา คำมูล.(2558).ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเครือข่ายวังยาง พัฒนาลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1.วารสารมหาวิทยาลัย นครพนม.5(3):71-78
- พนัสกร ภูบรม.(2556).ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ.วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ภูมิศักดิ์ จิตบุญ.(2556).ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ ฯ :สยามการ พิมพ์.
- วีณา เพชรจิระวรพงศ์.(2552).การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3.วิทยานิพนธ์ ค.ม.(บริหารการศึกษา) กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- สมเกียรติ บาลลา.(2554).ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1.วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมหวัง วิทย์ปัญญานนท์. (2548). การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.budmgt.com/topics/top01/change-conflicts-mgt.html>. 6 เมษายน 2561.
- สินีนานู โพธิ์จัญญาโน. (2554).การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติศาสตร์และศิลป์ ผู้ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์. กรุงเทพฯ ฯ : เอ็ดดูเคชั่น.

เสาวนิตย์ ทวีสันตพินุกูล. (2548). “ภาวะผู้นำปริวรรต : ตัวจักรสำคัญสำหรับผู้บริหารในยุคปฏิรูป

การศึกษา,” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.16 (1) : 1 - 11.

แสงเดือน กมลมาลย์.(2552).ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี.วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต.สาขาการบริหารการศึกษมหา
วิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1994). **Improving Organizational Effectiveness**

Through Transformational Leadership. Newbery Park, CA : Sage.

Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of Psychological Testing.** 5th ed. New York : Harper Collins

Publishers

Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research.** New York ; The

Free Press.

Yukl, G. (2006). **Leadership in Organization.** 6 th ed. New Jersey : Printice-Hall.