

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

Transformational Leadership of School Administrators in Schools under
the Secondary Educational Service Area Office 32

สุธาสิณี สิงห์ประโคน* ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญเกษมรัตน์**

*นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

**อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

บทคัดย่อ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ทั้ง 4 ด้าน จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอน จำนวน 336 คน ซึ่งได้มาโดยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซีและมอร์แกน จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และเปรียบเทียบโดยจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

Abstract : The purposes of this research were to study transformational leadership of school administrators from teacher's opinions in schools under the Secondary Educational Service Area Office 32 in four aspects, namely good ideology, increasable inspiration, stimulated intellect, and individual and to compare transformational leadership of school administrators from teacher's opinions in Schools under the Secondary Educational Service Area Office 32 in four aspects as perceived by teachers, classified by gender and experience.

The samples were 336 teachers, derived through Krejcie and Morgan's Table, and simple random sampling technique. The instrument used for collecting the data was the questionnaire,

constructed by the researchers, with the reliability of 0.97 the statistic used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, independent t-test, and F-test.

The results of the research were found as follows. First, transformational leadership of school administrators from teachers' opinions in schools under the Secondary Educational Service Area Office 32 in each aspect and in most items was at a high level. Second, the comparison in transformational leadership of school administrators as perceived by teachers with different genders was not different. Last, the comparison in transformational leadership of school administrators as perceived by teachers with different experiences was not different.

Keywords : Transformational Leadership, School Administrators, The Secondary Educational Service Area Office 32

บทนำ ในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงต่างๆ องค์กรต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับสังคม ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล การเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลนั้น เป็นเรื่องของการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติ การรู้จักเปิดใจกว้าง ไม่ยึดติดกับความคิดเดิม ๆ ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่าย โดยธรรมชาติคนเรานั้นมักจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง มีคนจำนวนน้อยมากที่ชอบการเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนแปลงได้ทันที เมื่อควรเปลี่ยน คนส่วนใหญ่อาจจะรีรอดูก่อนว่าควรเปลี่ยนหรือไม่ คนที่เปลี่ยนแปลงแล้วเป็นอย่างไรกันบ้าง ถ้าพอใช้ได้ ก็อาจจะทำตามกัน กลุ่มสุดท้ายที่ไม่อยากเปลี่ยนแปลงไม่ว่ากรณีใด คิดว่าอยู่อย่างเดิมนี่ก็ดีอยู่แล้วจะเปลี่ยนกันไปทำไม ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงองค์กร จึงไม่ใช่เพียงแค่ประกาศว่าองค์กรจะเปลี่ยนแล้วทุกคนจะยอมทำตามนั้น ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำ เพราะผู้นำที่มีภาวะผู้นำย่อมนำพาซึ่งคุณค่าและประโยชน์ให้แก่กลุ่มและองค์กร การเป็นผู้นำจึงเป็นศิลปะของการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ มีความเคารพนับถือและให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจ (พรนพ พุกกะพันธ์. 2544 : 19)

โดยเฉพาะด้านการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องตระหนักถึงความสำคัญในด้านของวัตถุประสงค์ของงานควบคู่ไปกับความสำคัญของบุคคล นอกจากนั้นผู้บริหารยังต้องใช้พฤติกรรมผู้นำที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนด และต้องปฏิบัติตามลำดับขั้นตอนความสำคัญต่าง ๆ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องรู้จักการยืดหยุ่นและริเริ่มวิธีการใหม่ ๆ ที่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ดี (Yukl. 1998 ; อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2548 : 186-187)

ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความกล้าคิด กล้าทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา (อุดม สิงโตทอง. 2550 : 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นสิ่งที่สามารถจูงใจให้ครูอาจารย์ให้ความร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Bass & Avolio.

1991 ; อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 21) การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเหมาะกับยุคปฏิรูปการศึกษานี้ เพราะจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งบุคลากรและองค์การ (ประภา อัครพงศ์พันธุ์. 2551 : 5)

นอกจากพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแล้ว แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานมีคุณภาพของงานดีขึ้นหรือลดลง ดังนั้นหากหน่วยงานใดให้ความสำคัญและตระหนักเสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นสามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนผลทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2534 : 131)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานคือ เป็นองค์กรขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล ภายในปี 2558 แต่จากการประเมินคุณภาพการศึกษาจากหลายหน่วยงานเท่าที่ผ่านมา พบว่า ผู้เรียนขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และขาดทักษะในการดำรงชีวิต เนื่องมาจากปัญหาหลายประการ ปัญหาเหล่านี้มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารจึงควรเป็นผู้เริ่มต้นในการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. 2556 : 13)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยใช้เกณฑ์ของแบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio. 1991 ; อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 22 – 24) เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพ และเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ใน 4 ด้าน จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอน จำนวน 2,752 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2556 และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 336 คน แล้วจึงใช้การสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศและประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 48 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

การเก็บรวบรวมข้อมูล ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จากนั้นนำหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พร้อมแบบสอบถาม จำนวน 336 ฉบับ ไปโรงเรียนเป้าหมาย เพื่อขอความร่วมมือจากครูผู้สอน กำหนดวัน สถานที่รับแบบสอบถามคืนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ณ ช่องรับ – ส่ง หนังสือโรงเรียนหนองก๊กพิทยาคม ผู้วิจัยจะลงไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 กรณีที่ไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในเวลาที่กำหนด จะไปติดตามขอด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนมามากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละ วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยใช้สถิติคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวนตามเพศ โดยวิเคราะห์ด้วยค่าที (t-test) และจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Method) และวิเคราะห์คำถามแบบปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 330 คน เมื่อจำแนกตามเพศ เป็นเพศชาย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 33.94 เพศหญิง จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 66.06 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 33.03 มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 26.97 และมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00

ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07 - 4.09$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และเมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน เช่นกัน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน มีปัญหาสำคัญได้แก่ ผู้บริหารไม่กล้าตัดสินใจ เกรงใจผู้อาวุโสกว่ามากเกินไป สั่งการโดยไม่คำนึงถึงความจำเป็นและความเป็นไปได้ของงานที่ทำ การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ดีเท่าที่ควร และผู้บริหารขาดความโปร่งใสในการบริหารงาน และมีข้อเสนอแนะสำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพยายามสร้างความเลื่อมใสศรัทธา โดยปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี มีวิจักษณ์ญาณ วิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิดสู่การปฏิบัติงานทำให้เกิดผลงานเชิงประจักษ์ ผู้บริหารควรยกย่องชมเชย ให้รางวัลตอบแทนเมื่อทำงานสำเร็จ ควรรู้คุณค่าสนับสนุนพื้นฐานความสามารถและความถนัดที่โดดเด่นของครูแต่ละคน หาแนวทางที่จะทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษา ควรมองโลกในแง่ดี เพื่อทุกคนที่อยู่รอบข้างจะได้มีความรู้สึกดีตามไปด้วย ควรกระตุ้นให้แต่ละคนตระหนักและพิจารณาถึงความจำเป็นในการทำงานใดก่อน งานใดควรจะทำทีหลัง และควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหาวิธีแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ

สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 330 คน เป็นเพศชาย จำนวน 112 คน เพศหญิง จำนวน 218 คน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 109 คน มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี จำนวน 89 คน มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 132 คน

ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และเปรียบเทียบโดยจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 สามารถอภิปรายผลประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 เป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีอุดมการณ์ในการทำงานที่เข้มแข็ง เป็นผู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อและแรงจูงใจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของครู ให้ความสำคัญกับเอาใจใส่ในการทำงาน มีพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ ศรัทธา เป็นผู้ที่มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่นให้มีความคิดเห็นคล้อยตาม เพื่อให้ผู้อื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุผล สอดคล้องกับ แบส (Bass. 1985 : 20) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ หมายถึง ผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้อื่นมีความต้องการที่สูงขึ้น ทำให้ตระหนักถึง ความต้องการ สำนึกในความสำคัญ คุณค่าของจุดมุ่งหมายและวิธีที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของทีม องค์กร นโยบาย มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและยกระดับให้สูงขึ้น การวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชรัตน์ จินชาวำ (2547 : 64) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงาน แสดงเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงาน เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ทำให้ผู้ร่วมงานนับถือ ผูกพัน เกิดความจงรักภักดี อยากรู้อยากเห็นงาน เพื่อให้งานสำเร็จ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีคุณค่าอยากปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวังขององค์กร สอดคล้องกับ เฮ้าท์ (House. 1977 : 45 ; อ้างถึงใน Muchisky. 1997 : 374) มีความคิดว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลอย่างมากในการจูงใจผู้ตาม ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้ตามจะเพิ่ม ความไว้วางใจของผู้ตามต่อความตัดสินใจชอบผู้นำด้วย ผู้นำบารมีมีความสำคัญต่อการทำงานและพันธกิจของกลุ่ม ในการยึดถือค่านิยม ความคิด ปณิธาน ให้เป็นไปตามวัฒนธรรมขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย หอมยามเย็น (2548 : 82) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ตามระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สราญรัตน์ จันทะมล (2548 : 49 – 50) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารแสดงออกมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้การที่ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงผลงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดี ทำให้ครูผู้สอนมีกำลังใจในการทำงานและพร้อมจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้กับงานที่ผู้บริหารมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน สอดคล้องกับเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534 : 9) ได้กล่าวว่าการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสร้างบารมี เพราะผู้นำจะสร้างแรงบันดาลใจ โดยกระตุ้นอารมณ์ผู้ตามให้เพิ่มความตระหนัก เข้าใจ และเห็นคุณค่าของเป้าหมาย และเชื่อมั่นว่าจะปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรินทร์รัตน์ มุสิกการยกุล (2548 : 57) ได้วิจัยเรื่องความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จักศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาตนเอง และสามารถนำมาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นแบบเป็นทีมเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน สนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ซึ่งรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 23 – 25) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้ ผู้บริหารเป็นผู้มีความสามารถด้านทักษะการสื่อสารเพื่อจูงใจบุคคลต่างๆ และเป็นผู้ที่พยายามจะมีความขัดแย้งภายในให้น้อยที่สุด ผู้บริหารจะต้องพยายามที่จะทำให้สมาชิกของกลุ่มเกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด มีความสบายใจและเกิดความพึงพอใจจากการบริหารงานให้มากที่สุด สอดคล้องกับ นพพงศ์ เกิดแจ้ง (2545 : 67) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถ แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มีการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ ทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของยูคัล (Yukl. 1994 : 352) คือการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ใช่เพียงการยอมรับความต้องการของผู้ตามเท่านั้น แต่ยังช่วยปลูกเร้า กระตุ้น สนับสนุนและยกระดับความต้องการเหล่านั้นให้สูงขึ้น ผู้นำยังมีความพยายามที่จะพัฒนาประสิทธิภาพของผู้ตามให้ไปไกลกว่าเดิม เช่น การมอบหมายงานที่ทำทนายให้เพิ่มความรับผิดชอบที่มากขึ้น สร้างความมั่นใจในสิ่งที่คุณตามจะทำนอกเหนือจากที่คาดหวัง เพื่อให้ผู้ตามได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามศักยภาพ

สอดคล้องกับ รุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551 : 70) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารแสดงออกมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สามารถอภิปรายผลประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารในปัจจุบันมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง มีความมุ่งมั่น มีพฤติกรรมเหมาะสมต่อการเป็นผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความมั่นใจในตนเอง สามารถสร้างความเชื่อมั่น ยอมรับ และปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชา มอบหมายงานตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล เพศจึงไม่ส่งผลกระทบต่อรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ รุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551 : 75 – 76) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากในปัจจุบัน ผู้ที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปริญาตรีและมีประสบการณ์ การทำงานก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ส่งผลให้ผู้บริหารในปัจจุบันรู้จักหลักการและทฤษฎีการบริหารมาใช้ปรับปรุงแก้ไขวิธีปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงาน มีความมุ่งมั่นและประพฤติตนเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ ยอมรับแนวคิดของผู้ร่วมงาน สามารถดำเนินภารกิจในการบริหารงานในสถานศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมตรงใจผู้ร่วมงาน จึงทำให้ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันรับรู้ถึงภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาได้ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับเบส (Bass, 1985 : 31) กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบปฏิรูปในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามรู้สึกเชื่อใจ เลื่อมใส จงรักภักดี และเคารพในตัวผู้นำ เกิดแรงจูงใจ และตั้งใจทำงานมากกว่าที่เคย และหากผู้นำแบบปฏิรูปมีความขยัน หรือมีผลงานดีเด่น มีความผูกพันต่องานและองค์กร จะส่งผลให้ครูในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะสร้างสรรค์ผลงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และทีมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิศสวาท ศรีเสน (2551 : 98) กล่าวว่า แม้ว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ทุกคนได้รับนโยบายแนวปฏิบัติที่เหมือนกัน จึงทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการครูหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของจังหวัดยโสธร ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ**ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้**

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพยายามสร้างความเลื่อมใสศรัทธา โดยปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี การจะสั่งการสิ่งใด ควรอยู่บนความถูกต้อง ความจำเป็นและความเป็นไปได้ของงานที่ทำ วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดสู่การปฏิบัติจนทำให้เกิดผลงานเชิงประจักษ์ เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ ควรยกย่องชมเชย ให้รางวัลตอบแทนเมื่อทำงานสำเร็จ เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้แต่ละคนตระหนักและพิจารณาถึงความจำเป็นในการทำงานใดก่อน งานใดควรจะทำทีหลัง เพราะงานบางอย่างต้องอาศัยความเร่งด่วน แต่งานบางอย่างก็มีระยะเวลานาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมองโลกในแง่ดี เพื่อทุกคนที่อยู่รอบข้างจะได้มีความรู้สึกดีตาม และสร้างสรรค์ผลงานในทางที่ดีขึ้น ควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหาวิธีแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ เช่น การสร้างนวัตกรรม โครงการที่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ สนับสนุนให้ค้นคว้าวิจัยในชั้นเรียน เพื่อจะได้ทราบปัญหาที่นำมาปรับปรุงแก้ไขได้ทันเวลาที่ ควรรู้คุณสมบัติพื้นฐานของครูแต่ละคน รู้จักสังเกต เอาใจใส่ เพื่อให้ได้ข้อมูลความแตกต่างของแต่ละบุคคลที่แท้จริง เพื่อจะได้ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานให้ตรงกับสิ่งที่เขาต้องการ มอบหมายงานให้ถูกต้อง อันแสดงถึงความเอาใจใส่และเป็นกันเอง อย่างเท่าเทียมกันต่อครูผู้สอนทุกคน ทำให้เกิดความพอใจทุกฝ่าย ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานด้วยความเต็มใจและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่สามารถพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาได้เพิ่มมากขึ้น
2. ควรศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน หรือ ศึกษาในสถานศึกษาในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อที่จะได้ทราบข้อมูลในขนาดสถานศึกษา และระดับการศึกษาที่ต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- ชรรัตน์ จินขาวขำ. (2547). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาลีฮะห์ ดะเซ็ง. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ยะลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ธวัชชัย หอมยามเย็น. (2548). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- นพพงศ์ เกิดแจ้ง. (2545). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
ประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประภา อัครพงศ์พันธุ์. (2551). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์. (2534). **หลักการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซท.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- พิศวาด ศรีเสน. (2551). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน ของโรงเรียนในจังหวัด
ยโสธร**. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ (Leadership)**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธนรัชการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). **ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
วิทยานิพนธ์ วท.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร**.
- รุ่งนภา วิจิตรวงศ์. (2551). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ราชนครินทร์.
- สรานฤรัตน์ จันทะมล. (2548). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสะพุง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สรินรัตน์ มุสิกการกุล. (2548). **ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์การเป็นผู้นำที่สมบูรณ์**. พิมพ์ครั้งที่ 2.
เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2544). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารศึกษา หน่วยที่ 5 – 8**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. (2556). **ข้อมูลทางการศึกษา ปีการศึกษา 2556**. บุรีรัมย์ :
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32.
- อุดม สิงโตทอง. (2550). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations**. New York : Free Press.

Muchinsky, P.M. (1997). *Psychology Applied to Work : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. 5 th ed. California: Brooks /Cole.

Yukl, G. (1994). *Leadership in Organization*. 3rd ed. New Jersey : Prentice Hill.