

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
ในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
จังหวัดนครปฐม

Transformational Leadership of School Administrators Based on Opinion
of Watraikhing Wittaya School Teachers under the Jurisdiction of Secondary
Educational Service Area Office 9, Nakhon Pathom Province

กรรณิการ์ มะโนมันน์¹ ผศ.ดร.กฤษฎา วัฒนศักดิ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม จำแนกตามประสบการณ์การสอน และอายุกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ ครูวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐมจำนวน 92 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่และมอร์-แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.60-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบรายคู่ตามด้วยวิธีของเซฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงจากลำดับมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการกระตุ้นทางปัญญา
2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม จำแนกตามประสบการณ์

¹ นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์/วิทยาลัยนครราชสีมา

² ผศ.ดร.หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์/วิทยาลัยนครราชสีมา

การสอน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม จำแนกตามอายุ พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง , ผู้บริหารสถานศึกษา , ความคิดเห็นครู

ABSTRACT

The research purpose were to study the transformational leadership of school administrators based on opinion of Watraikhing Wittaya School teachers under the jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 9, Nakhon Pathom Province; and to compare the transformational leadership of school administrators based on opinion of Watraikhing Wittaya School teachers under the jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 9, Nakhon Pathom Province, classified by teaching experience and age. The sample was the 92 Watraikhing Wittaya School teachers under the jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 9, Nakhon Pathom Province, determined by the Krejcie & Morgan table. The research instrument was the 5-levels estimate rating scale questionnaire with Item Objective Congruence (IOC) index between 0.60-1.00 and reliability 0.97. The data analysis statistics were the frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent samples), One way-ANOVA, and pair-mean comparison by the Scheffé method.

The research findings were:

1. The transformational leadership of school administrators based on opinion of Watraikhing Wittaya School teachers under the jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 9, Nakhon Pathom Province; overall was at high level. When each aspect consideration found every aspect was at high level; as sorted in descending order found the inspiration aspect, the influence by ideology aspect, the individuality consideration aspect, and the cognitive stimulation aspect, respectively.

2. The comparative results of transformational leadership of school administrators based on opinion of Watraikhing Wittaya School teachers under the jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 9, Nakhon Pathom Province classified by teaching experience; overall did not different. When each aspect consideration found the inspiration aspect and the individuality consideration aspect were different with statistical significance level .05, but the influence by ideology aspect and the cognitive stimulation aspect did not different.

3. The comparative results of transformational leadership of school administrators based on opinion of Watraikhing Wittaya School teachers under the jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 9, Nakhon Pathom Province classified by age; overall and each aspect were different with statistical significance level .05.

Keyword : Transformational Leadership of School Administrators , Based on Opinion of Teachers

ความสำคัญและที่มาของงานวิจัย

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว หลายรูปแบบ และก่อให้เกิดผลกระทบที่เกี่ยวข้องซับซ้อน สร้างความสับสน หลายครั้งทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความรุนแรงเกินกว่าจะควบคุมได้ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาทั้งในเชิงโครงสร้างและจิตใจทั้งต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน ปกติองค์การทุกองค์การจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้า ในขณะที่สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกเปลี่ยนแปลง โดยองค์การจะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นให้เหมาะสม อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการดำเนินการพยายามปรับตัวทั้งทางด้านทรัพยากรและการดำเนินงาน เพื่อรองรับแรงผลักดันของสภาพแวดล้อม แต่การดำเนินงานตอบสนอง (Reactive) เพียงด้านเดียว ก็ไม่สามารถรับประกันความสำเร็จที่จะเกิดขึ้น เนื่องจากความซับซ้อน และผันผวนของสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ทำให้องค์กรต้องพยายามปรับตัวในเชิงรุก (Proactive) โดยไม่ต้องรอให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมขึ้น แล้วค่อยวิเคราะห์สถานการณ์การกำหนดแผนและปรับตัวตามไป สร้างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือพยายามป้องกันการให้ก้าวหน้า โดยอาศัยการวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน และดำเนินการจัดสร้างวัฒนธรรมองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการปรับตัวในด้านต่าง ๆ ทั้งโครงสร้าง กระบวนการดำเนินงาน เทคโนโลยี หรือบุคลากร เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตและ พบกับสิ่งที่ท้าทายใหม่ๆ โดยแสวงหาโอกาส ในการอยู่รอดและเติบโตอย่างมั่นคง (รัฐภาพร ไชยรส, 2556)

ในบทบัญญัติในมาตราที่ 39 ที่ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง จะเห็นได้ว่าการบริหารการศึกษามีลักษณะที่แตกต่างไปจากเดิมทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการในรูปแบบใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับดังกล่าว โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญและต้องเตรียมพร้อมในตนเองในทุกๆ ด้านต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการหรือประสบการณ์และที่สำคัญคือ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำย่อมนำมาซึ่งคุณค่าและประโยชน์ให้แก่กลุ่มและองค์กร การเป็นผู้นำจึงเป็นศิลปะของการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ มีความเคารพนับถือและให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจ (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544)

หากแต่ในปัจจุบันนี้ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยที่ขาดความเป็นภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง จนทำให้เกิดปัญหาด้านการบริหารจัดการ ทำให้การจัดการศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพ เห็นได้ชัดว่าขาดวิสัยทัศน์ การมองการณ์ไกล และการสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร จึงส่งผลต่อการยอมรับ ความเชื่อถือ ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นและศรัทธา ดังนั้นถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเหมาะสม ย่อมทำให้ขวัญและกำลังใจ รวมทั้งความเลื่อมใสต่อผู้บริหาร

ของผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูงด้วย งานของหน่วยงานก็จะสามารถดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย แต่ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำไม่เหมาะสม ย่อมส่งผลให้หน่วยงานขาดประสิทธิภาพ ผู้ได้บังคับบัญชาขาดความเชื่อถือ ความเลื่อมใส และศรัทธาต่อผู้บริหาร และขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม ซึ่งมีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ด้าน เพื่อนำไปพัฒนาภาวะผู้นำให้สามารถพัฒนาการบริหารงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรทุกแห่งในยุคปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม จำแนกตามประสบการณ์การสอนและอายุ

สมมติฐานของการวิจัย

ครูที่มีประสบการณ์การสอน และมีอายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม แตกต่างกัน

เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสและอวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม ปีการศึกษา 2562 จำนวน 125 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม ปีการศึกษา 2562 จำนวน 92 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Mogan, 1970) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ต่อจากนั้นไปสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษา เอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลที่มีต่อผลการเรียน 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แบบทดสอบมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของแบสและ อโวลิโอ Bass & Avolio, (1994) และศึกษาการสร้างแบบสอบถามประมาณค่าตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert, 1964; อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2536) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา กำหนดโครงสร้างของเครื่องมือโดยอาศัยขอบข่ายของแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยศึกษาตัวแปรที่สำคัญของแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขเรียบร้อยแล้ว

4. แก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.60 - 1.00

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูจำนวน 30 คน ที่ไม่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย และได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 204; อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม ในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามให้ครูโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม ที่เป็นประชากรในการตอบแบบสอบถาม โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามแล้วครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 92 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้รับคืนนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ที่ตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความถูกต้องสมบูรณ์และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ผลข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม โดยนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมิน โดยวิธีการแปลผลตามเกณฑ์สมบูรณ์ (Absolute Criteria) ของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ซึ่งแบ่งค่าเฉลี่ยเป็นช่วงๆ แต่ละช่วงมีความหมายดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยใช้การทดสอบที (t-test) และจำแนกตามอายุ โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' test)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

1.1 การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence : IOC)

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency : f) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD.)

3. สถิติสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Schffe'test)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.07	.69	มาก	2
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.11	.59	มาก	1
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.02	.58	มาก	4
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.04	.60	มาก	3
รวม	4.06	.57	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$; S.D. = .57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.11$; S.D. = .59) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.07$; S.D. = .69) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.04$; S.D. = .60) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.02$; S.D. = .58)

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม จำแนกตามจำแนกตามประสบการณ์การสอนและอายุ



**NMCCON
2021**

การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา

ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ.2564

"สู่ชีวิตวิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ"

27 มีนาคม พ.ศ. 2564

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
ในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม จำแนก
ตามประสบการณ์การสอน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t	p
	(18)		(74)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.11	.82	4.04	.54	.753	.45
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.04	.69	4.19	.46	2.105*	.03
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.00	.75	4.04	.33	5.65	.57
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.95	.70	4.13	.47	2.526*	.01
รวม	4.02	.70	4.10	.39	-1.118	.26

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม โดยรวมไม่
แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน
วัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แหล่งความ- แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	58.776	2	29.388	108.989*	.000
	ภายในกลุ่ม	71.994	89	.270		
	รวม	130.770	91			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	29.849	2	14.924	60.639*	.000
	ภายในกลุ่ม	65.713	89	.246		
	รวม	95.562	91			
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	37.000	2	18.500	89.092*	.000
	ภายในกลุ่ม	55.443	89	.208		
	รวม	92.443	91			
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	21.386	2	10.693	36.870*	.000
	ภายในกลุ่ม	77.433	89	.290		
	รวม	98.819	91			



**NMCCON
2021**

การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา

ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ.2564

"สู่ชีวิตวิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ"

27 มีนาคม พ.ศ. 2564

	ระหว่างกลุ่ม	35.096	2	17.548	86.824*	.000
รวม	ภายในกลุ่ม	53.964	89	.202		
	รวม	89.060	91			

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้รับการพัฒนาศักยภาพก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ประกอบกับผู้บริหารรุ่นใหม่ในปัจจุบันจะต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองให้สามารถบริหารให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงและทำงานให้สอดคล้องและเข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 การใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านหลักสูตรและการบริหารจัดการ ประกอบกับหลักการบริหารการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังสถานศึกษาโดยตรงทำให้ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะหัวหน้าหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับครูและนักเรียนมากที่สุด นอกจากนั้นผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานมีศีลธรรม จริยธรรม จนได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จใช้คำพูดหรือการกระทำให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจในการทำงานแสดงให้เห็นให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญและทำให้เกิดความภาคภูมิใจซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย หอมยามเย็น (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2 โดยภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยเฉพาะผู้บริหารฟังเรื่องราว และความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ และตั้งใจจริง อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม จำแนกตามประสบการณ์การสอนและอายุ



**NMCCON
2021**

การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา

ครั้งที่ 8 ประจำปี พ.ศ.2564

"สู่ชีวิตวิถีใหม่ ด้วยงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ"

27 มีนาคม พ.ศ. 2564

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวม ไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูทุกคนขยันขันแข็ง ค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถสนับสนุนครูโดยการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุน ให้การยอมรับ ให้อิสระเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน ให้การส่งเสริมในการพัฒนาตนเองและมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหา มีไหวพริบ ฉลาดทันคน ทันเหตุการณ์ ตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ ศรีสุวรรณ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดอุดรธานี หนองบัวลำภู และหนองคาย พบว่า ความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกันรวมทั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติยา ใจหลัก พริตซ์ เจอร์ลด์ (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนก ตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่อยู่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าอายุของครูเป็นปัจจัยที่มีส่วนต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าของการบริหารงาน และอาจจะส่งผลถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สอดคล้องกับทอมสัน Tomson . 1980 : 102 , อ้างถึงใน ปัญจนารี พัฒนากำจร (2546) สรุปว่าขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นหรือพฤติกรรมของผู้นำ รวมทั้งงานวิจัยของ สุรชิน วิเศษลา (2550) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันรวมทั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติยา ใจหลัก พริตซ์ เจอร์ลด์ (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ให้ความสำคัญกับค่านิยม ความเชื่อของผู้ร่วมงาน ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นสถานศึกษา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องศีลธรรม จริยธรรมมุ่งมั่นอุทิศตนเป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจผลการศึกษา พบว่า มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรทำให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่องและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาผลการศึกษา พบว่า การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานวิเคราะห์หรือพิจารณาในเรื่องที่อาจจะเป็นปัญหาของสถานศึกษาและแนะนำแนวทางใหม่ๆให้ผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาในการทำงาน

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลผลการศึกษา พบว่า มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานของผู้ร่วมงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

กฤติยา ใจหลัก พริตซ์เจอร์ลด์. (2551). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ปีที่2(ฉบับที่ 1), มกราคม –เมษายน : 99-110.

ธวัชชัย หอมยามเย็น. (2548). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นพรัตน์ ศรีสุวรรณ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สุวีฑิตยาสาส์น.
- ปัญญาณี พัฒนกำจร. (2546). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. สถาบันราชภัฏพระนคร.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัชฎาพร ไชยรส. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ล้วน และอังคณา สายยศ. (2536). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุรชิน วิเศษลา. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สถาบันราชภัฏเลย.
- Bass, Bernard, M & Avilio, Bruce J. (1994). The Implications of Transactional and Transformational leadership for Individual, Team and Organization Development. Research in Organizational Change and Development.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3), pp. 608-610.