

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
TRANSFORMATTIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMISTRATORS
MUANG SAMUTPRAKARN CLUSTERS UNDER SAMUTPRAKARN PRIMARY
EDUCATIONL SERVICEAREA OFFICE 1

นิตยา ชันธุแสง

Nittaya Khanthusang

โรงเรียนนิรรัตนอนุสรณ์

Nilratanusorn School, Thailand

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ใน 4 ด้าน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับและแบบตรวจสอบรายการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมและรายด้านผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, โรงเรียนเมืองสมุทรปราการ

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the transformational leadership of school administrators in Muang Samutprakarn Clusters under Samutprakarn Primary Education Service Area Office 1 in 4 aspects. The population included of school administrators and teachers in total 148 people. Data were collected using 5- point rating scale questionnaire and checklist and were statistically analyzed in percentage, arithmetic mean, and standard deviation.

The findings revealed as follows:

The transformational leadership of school administrators in Muang Samutprakarn Clusters under Samutprakarn Primary Education Service Area Office 1 For the overall and each aspect, they had transformational leadership in high level ranking in order as follows: Idealized Influence, Inspirational Motivation, Individualized Consideration and Intellectual Stimulation

Keywords: Leadership, Transformational Leadership, Muang Samut Prakan School

บทนำ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันกันสูงและยิ่งจะทวีความรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประเทศไทยเราก็เป็นส่วนหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันนั้นด้วย โดยได้รับผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม จึงเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาให้ความสนใจว่าสังคมไทยได้รับการปรับตัวมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างไร ทั้งนี้ การศึกษานับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมเพราะกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเป็นส่วนที่จะพัฒนาให้บุคคลในชาติมีคุณภาพ มีศักยภาพเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ การศึกษาสร้างความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ให้คนไทยรู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสิ่งแวดล้อมที่ตนเองอาศัยอยู่ โดยสามารถนำความรู้ความเข้าใจนั้นมาร่วมกันแก้ปัญหาพัฒนาชีวิตยกระดับสังคมให้ดีขึ้น ดังนั้น การศึกษาจึงมีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ที่แกไขเพิ่มเติม (ฉบบค 2) พ.ศ. 2545 และ ที่แกไขเพิ่มเติม (ฉบบค 3) พ.ศ. 2553 มุงหวังยกระดบ การศคษาชาตคให้ด้มาตรฐานและจคการศคษาให้ด้อยางท้วถงมคคุณภาพด้มีการกระจายอำนาจ การบรหการจคการศคษาท้งด้นวคชาการ งบประมาณ การบรหการงานบุคคลและงานบรหการท้วไป ให้คณะกรรมการส้านกงานเขตพ้นที่การศคษาและสถานศคษาในเขตพ้นที่การศคษาโดยตรง มค จดมุงหมายส้าคญที่จะท้ให้สถานศคษามคอิสระ มคความเข้มแข็งในการบรหการเพอให้การบรหการ เป้นไปอยางคล่องด้วรวดเร็วและสอดคล้องกบความต้องการของผู้เรยนสถานศคษา ชุมชน ท้องถน และประเทศชาตคโดยรวม (การตค อนันตนาวค, 2551)

ผู้บรหการถอเป้นส้างส้าคญต้องมคการปรบพัฒนาให้ท้นโลกในยุคแห่งการเปลยนแปลงต้องหา แนวทางเทคนคหรือวคการ เพอให้การปฏบคการกคจบรรลุดลฤประสงคหรือเป้าหมายขององคกรทค ก้าหนดไว้หน่วยงานใดที่จะเจรญก้าวหน้ายอมน้ขึ้นอยู่กบผู้นำ เนอจกผู้บรหการมคหน้าทคในการ ตดสคใจเป้นส้างใหญ่เพราะฉนั้นผู้บรหการต้องมคความเข้าใจในบทบาทหน้าทคของการบรหการ สถานศคษา ดงน้สมรรถภาพของผู้บรหการเป้นดชนบ่งบอกความส้าร้งของการบรหการ การทค ผู้บรหการด้มคความเข้าใจบทบาทหน้าทคของการบรหการสถานศคษาจะเป้นส้างที่จะช่วยท้ให้การจค การศคษาส้าร้งลุล้งไปด้วยตค (กคกฤษฎค จคตคกะวาน, 2553) ถ้าผู้บรหการสถานศคษาชาดภาวะผู้นำ ถอถ้าเป้นผู้นำทคยังขาดความเข้าใจในการบรหการองคกร ตามทฤษฎคการบรหการจากความ เปลยนแปลงและบทบาทอันส้าคญยงของผู้บรหการสถานศคษา ผู้บรหการสถานศคษาจคต้องมคความ เป้นผู้นำและพร้อมทคจะทำการเปลยนแปลงไปในทางทคต้จะเป็นผู้นำโรงเรยนปสู่ทคทางใหม กว้าเดิม เป้นผู้ทคมคความสามารถท้ให้ข้าราชการครุตระหนักถงเป้าหมายท้หมดของโรงเรยน มค วศยทคศนคกว้าไกล กล้าเผชิญต้อปัญหาและการเปลยนแปลงและผลจากการวศยเจงประจกษและ การฝคกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลยนแปลงในทุกระดบในองคการของประเทศต่าง ๆ จ้านวน มาก พบว้า ผู้บรหการหรือผู้นำทคมีภาวะผู้นำการเปลยนแปลงสามารถท้ให้ประสคทธคผลของงานและ องคการสูงขึ้น แม้ว้าสภาพการณคขององคการจะมีข้อจ้ากตต่าง ๆ เพียงใด (กระทรวงศคษาธคการ, 2550) นอกจกน้ผู้นำการเปลยนแปลงจะท้ให้ผู้ตามเชอถอ ยอมรับ ศรทธา ยกย่องและภกตค ผู้นำ ยงกระด้นให้ผู้ตามท้างานด้มากกว่าปกติ ผู้นำสามารถเปลยนสถานะของปัจเจกบุคคลและ องคการปสู่ความส้าร้ง (Avolio, B.J., 1990) ซงสอดคล้องกบ (วคโรจน สาระตณะ, 2548) ทคถ้าว ว้า ผู้นำการเปลยนแปลง (Transformational leader) เป้นผู้จูงใจให้บุคคลปฏบคงานกคมากกว่า ความคาดหว้งปกติ มุงไปท้การกคงานอยางกว้า ๆ ด้วยความสนคใจทคเกดขึ้นภายในตน มุงการ

บรรลุความต้องการในระดับสูงมากกว่าในระดับต่ำและผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงนั้นพยายามพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเป็นผู้นำและสามารถแก้ปัญหาของตนเองและผู้อื่น (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2549)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถเห็นได้จากผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (Transformational) ผู้ร่วมงานและผู้ตามทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ (Awareness) ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจ (Mission) ของทีมและองค์การ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของเฉพาะตนไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การบรรลุศักยภาพแห่งตน (Self-actualization) และความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ทั้งของตนเองและของผู้อื่น รวมทั้งขององค์การและสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะประกอบไปด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) หรือการมีคุณลักษณะพิเศษ (Charisma) เป็นการมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์มีความสามารถในการบริหารอารมณ์และมีจริยธรรม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างเจตคติหรือการคิดในแง่บวกและกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นการกระตุ้นความพยายามของผู้ตามเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ เพิ่มการตระหนักรู้ในเรื่องปัญหากระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมติฐานเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นการปฏิบัติต่อบุคคลในฐานะเป็นปัจเจกชน การเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีการแนะนำและการมอบหมายงาน มีการพัฒนาหรือสนับสนุนในการทำงานเพื่อให้บุคคลมีความสามารถบรรลุเป้าหมายของส่วนตนและส่วนรวมจากแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับสังคมไทยที่ต้องได้รับการพัฒนาให้พ้นจากภาวะวิกฤตก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยพัฒนาสังคมได้อีกทั้งมีความเป็นสากลเหมาะกับยุคโลกาภิวัตน์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมาแล้ว แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลักในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่สำคัญ โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำข้อมูลไปใช้พัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้การบริหารงานในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 240 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 148 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970: 608 – 609) และใช้กลุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น เพศ วุฒิการศึกษา โดยเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check list)

ตอนท่ 2 เป็นสอบถามเก่ยวกับภาวะผู้นำการเปล่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนกงานเขตพ้้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ค่ือ 1) การม่อทอพลเช่งอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำน่งถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการว่จยครั้งนี้ได้ดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนด่งนี้

1. นำหนังสือเพื่อขอความร่วมมือจาก ผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สำนกงานเขตพ้้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อแจกแบบสอบถามให้กับผู้บริหารและครูในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สำนกงานเขตพ้้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 148 ฉบับ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลภาวะผู้นำการเปล่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สำนกงานเขตพ้้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยผู้ว่จยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลและน่ดเวลาที่จะไปร่บแบบสอบถามกลับค่นด้วยตนเอง

2. ผู้ว่จยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 148 ฉบับ และเก็บรวบรวมได้ 148 ฉบับ ค่ิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการว่เคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการว่จยครั้งนี้ ผู้ว่จยมีนำว่เคราะห์ด่งนี้

1. ข้อมูลเก่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกเป็น 1) เพศ 2) วุฒิการศึกษา
ว่เคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเก่ยวกับภาวะผู้นำการเปล่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนกงานเขตพ้้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบ่ยนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดของผลการวิจัยในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงาน รองลงมาคือผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติภารกิจ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าแสดงความคิดเห็นและความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำสุด

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าโดยผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองโดยการศึกษาอบรม สัมมนา ด้งานอยู่ในระดับสูงสุด ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุก ๆ สถานการณ์ และผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับต่ำสุด

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้บริหารใช้เหตุผลและข้อมูลในการตัดสินใจและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานอย่างมีเหตุผลอยู่ในระดับสูงสุดรองลงมาคือผู้บริหารจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือองค์ความรู้ในองค์กรอยู่เสมอ และผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความรักสามัคคีในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อยู่ในระดับ ต่ำสุด

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไปโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้บริหารอธิบายขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานเข้าใจอย่างละเอียดถี่ถ้วนอยู่ในระดับสูงสุดรองลงมาคือผู้บริหารแสวงหามุมมอง และวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา และ ผู้บริหารเคารพสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมงานอยู่ในระดับต่ำสุด

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลักในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่สำคัญ โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาผู้บริหารสถานศึกษาที่มี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการศึกษา จึงต้องใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเพื่อสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผล เพิ่มขึ้นได้ โดยทำให้ความคาดหวังในงานมีความชัดเจนมากขึ้น พร้อมกับยื่นมือเข้าไปช่วยเหลือผู้ตามให้เกิดความมั่นใจตนเอง นอกจากนี้การช่วยเหลือตอบสนองความต้องการพื้นฐานของผู้ตาม ให้ผลงานและขวัญกำลังใจของผู้ตามสูงขึ้นด้วย หรืออาจกล่าวนัยหนึ่งว่า เพิ่มความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั่นเอง สอดคล้องกับ ขวัญชัย พูลเจริญ ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ขวัญชัย พูลเจริญ, 2551) และสอดคล้องกับ สุรชิน วิเศษลา ที่ได้ศึกษาและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน และที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน และที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดยที่บุคลากรทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการครู สุรชิน วิเศษลา (2551) ส่วนผลการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายผลในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ คือ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อเพื่อนร่วมงานกันผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และความสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตผู้นำเป็นที่ไวใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่

ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง สอดคล้องกับ วิณา เพชรจิระวรพงศ์ ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 สรุปผลได้ดังนี้ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ผู้นำแสดงออกด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านผู้นำสู่จุดมุ่งหมาย ด้านการแลกเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลง และด้านมิตรสัมพันธ์ (วิณา เพชรจิระวรพงศ์, 2552) และสอดคล้องกับ ขนิษฐา สิทธิจินดา ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีอยู่ในระดับสูงที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เมื่อจัดลำดับต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นทางปัญญาที่ได้ศึกษาวิจัย (ขนิษฐา สิทธิจินดา, 2552)

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือการที่ผู้นำจะประพุดและใช้คำพูดในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ผู้นำจะคอยกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แบส (Bass) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมการสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำไว้ว่า เน้นปฏิบัติ ประกอบด้วยพฤติกรรม คือการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทดลองปฏิบัติโครงการใหม่ๆหรือทำงานที่ท้าทายความสามารถ ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาอาสาสมัครงาน การได้อาสาเป็นโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถและความรับผิดชอบและเมื่อปฏิบัติงานเสร็จจะเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเอง การมีนโยบายการทดลองและการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาของหน่วยงานการสร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารแบบเปิดและเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน การใช้ระบบการบันทึกสั้น ๆ แทนการรายงานหรือการบันทึกแบบยาวๆ การสร้างความเชื่อมั่น ความเชื่อมั่น เป็นแหล่งความเข้มแข็งทางอารมณ์เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเครียด ความยุ่งยากหรือ

เสี่ยงต่ออันตรายในการปฏิบัติงานผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญและกำลังใจ และทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การสร้างความเชื่อในจุดหมายที่เป็นอุดมการณ์) การสร้างความเชื่อในอุดมการณ์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง การที่บุคคลจะเสียสละประโยชน์ส่วนตนหรือทำงานที่เสี่ยงอันตรายหรือยากลำบากได้นั้น บุคคลต้องเชื่อว่า อุดมการณ์นั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องมีคุณค่าควรแก่การเสียสละการที่ผู้นำคาดหวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านดี บุคคลซึ่งถูกคาดหวังว่า จะทำได้ดีกว่าผู้ซึ่งไม่ได้รับการคาดหวังหรือถูกคาดหวังว่าทำไม่ดี บุคคลซึ่งถูกคาดหวังว่าจะทำได้ดี จะพยายามทำอย่างดีที่สุดเพื่อให้ผู้นำมั่นใจว่าความเชื่อของผู้นำถูกต้อง การใช้มุทิตาจิตกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นการส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา (Bass, B.M., 1985) และสอดคล้องกับแนวคิดของ โคเฮน (Cohen) กล่าวว่า ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจโดยอาจจะทำได้โดยการ การสร้างความเชื่อมั่นในเหตุผลที่กระทำให้ผู้ตามรับรู้ว่าสิ่งที่เขากระนั้น ทำไปเพื่ออะไร และการสร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ตาม (Cohen, W.A., 1990)

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางการใหม่ๆ มาแก้ไขปัญหาในหน่วยงานโดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง สอดคล้องกับ บุญโสม ดีเลิศ ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สูงสุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญารองลงมาคือด้านความคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ตามลำดับ (บุญโสม ดีเลิศ, 2550) และสอดคล้องกับแนวคิดของ เบส (Bass) ที่กล่าวถึงการกระตุ้นทางปัญญาว่า การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ไข โดยใช้ความคิดจินตนาการ

ความเชือ ค่านิยม มากกว่าการกระทำให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงในทันที การกระตุ้นการใช้
ปัญญาของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ตามเกิดความรอบคอบ เกิดมโนทัศน์ เกิดความเข้าใจ
และมองปัญหาที่ประสບอยู่และแนวทางแก้ไขปัญหา รวมถึงการใช้ความคิดและการใช้ดุลยพินิจ
ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ (Bass, B.M., 1985)

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็น
เพราะว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคลใน
ฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและม
ีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษา ของผู้ตามและแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำ
จะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้นนอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดย
การให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆสร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุนคำนึงความแตกต่าง
ระหว่างบุคคล สอดคล้องกับ ขวัญชัย จะเกรง ได้ศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
พบว่า ผู้บริหารแสดงต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความสนใจ ดูแล
เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาให้
ผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความต้องการ ความใจและความสามารถ
ช่วยเหลือชี้แนะให้ประสບการณ์ การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ด้วยบรรยากาศการสนับสนุนผู้ร่วมงานอย่าง
เท่าเทียมกัน มีการติดต่อสื่อสารสองทางเป็นรายบุคคล ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีขึ้น
และสามารถลดปัญหาความคลุมเครือ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ตนเองมีคุณค่าและความสำคัญ ดังนั้น
ผู้บริหารต้องแสดงต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยสนใจ ดูแล เอาใจใส่
ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิดซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีขึ้นและสามารถลด
ปัญหาความคลุมเครือ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ตนเองมีคุณค่าและความสำคัญ (ขวัญชัย จะเกรง,
2551) และสอดคล้องกับธวัชชัย หอมยามเย็น ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า
ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามระดับความคิดของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็น
ปัจเจกบุคคล ด้านการใช้สิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้น
ทางปัญญาลำดับ ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยเฉพาะผู้บริหารรับฟัง

เรองราวและความคตเห็นของผุ้รวมงานดว้ความสนจและต้งจจจริง อญู่ในระดับมากที่สดุ (ธวัชชัย หอมยามเย็น, 2548)

สรุป

ภาวะผุ้่นำการเปล่ยนแปลงของผุ้บริหารในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพ้่นที่การศึกษาประณศศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ด้านการมอืทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยภาพรวมอญู่ในระดับมาก เม่อพิจารณารายข้อพบว่าผุ้บริหารประพตตदनเป็นแบบอย่างที่ดีเป็น ที่เคารพนบถอของผุ้รวมงาน ด้านการสร้างแรงบันดาลจ ผุ้บริหารกระตุ้นให้ผุ้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาตนเองโดยการศึกษา อบรม สัมมนา ฅงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญาผุ้บริหารใช้เหตุผล และข้อมูลในการตตสันจและรับฟังความคตเห็นของผุ้รวมงานอย่างมอืเหตุผลอญู่ในระดับ ด้าน การค่านจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผุ้บริหารอธิบายขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ผุ้รวมงานเข้าจอย่าง ละเอียตถี่ถ้วนอญู่ในระดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ควรส่งเสริมด้านการมอืทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยให้ ส่งเสริมกระตุ้นให้ผุ้ใต้บังคับบัญชา กล้าแสดงความคิดเห็นและความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
2. ควรส่งเสริมด้านการสร้างแรงบันดาลจโดยส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ร่วมกันให้มากขึ้น
3. ควรส่งเสริม ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยผุ้บริหารส่งเสริมให้ผุ้รวมงานมีความรัก สามีคคิในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้
4. ควรส่งเสริมการค่านจถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดย ให้ทุกคนระหนักถึงการเคารพสิทธิ และความเป็นส่วนตัวของผุ้รวมงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเหตุปัจจัยที่ส่งเสริมภาวะผุ้่นำการเปล่ยนแปลง เพื่อที่จะได้ข้อมูลมา ส่งเสริมภาวะผุ้่นำการเปล่ยนแปลงในองค์กรต่อไป

2. ควรรคคษาสำรวจภาวะผู้นำแบบตําง ๆ ของผู้บรคการที่ประสบความสำเรจ เพื่อที่จะได้ข้อมูลมาส่งเสริมในองครคต่อไป

3. ควรรคคษาภาวะผู้นำการเปลยนแปลงของผู้บรคการ ตามทศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่วนเสียในการบรคการเช่น คณะกรรมการสถานศคษา ผู้ปกครอง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศคษาธการ. (2550). หลักรัฐพัฒนผู้นำการเปลยนแปลง เพอรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บรคการศคษาและผู้บรคการสถานศคษา. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิงกาญจ จิตตคกะวาน. (2553). ศคษาภาวะผู้นำการเปลยนแปลงของผู้บรคการสถานศคษาสังกัดสำนักงานศคษาเมืองพทยา. ใน ปริญญานิพนธการศคษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศคษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชนชฐา สทธิจินดา. (2552). ภาวะผู้นำการเปลยนแปลงของผู้บรคการสถานศคษาในสถานศคษาที่ได้รับการประเมินภายนอกรอบสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศคษาอุบลราชธานี. ใน วทิยานิพนธการศคษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ขวัญชัย จะเกรง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบรคการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศคษาชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศคษาสมุทรสงคราม. ใน ปริญญานิพนธการศคษามหาบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศคษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ขวัญชัย พูลเจริญ. (2551). ภาวะผู้นำการเปลยนแปลงของผู้บรคการโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์. สำนักงานเขตพื้นที่การศคษาฉะเชิงเทรา เขต 1. ใน ปริญญานิพนธการศคษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศคษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธวัชชัย หอมยามเย็น. (2548). การศคษาภาวะผู้นำการเปลยนแปลงของผู้บรคการสถานศคษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศคษาหนองคาย เขต 2. ใน รายงานการศคษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศคษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บุญโสม ดีเลิศ. (2550). การศคษาภาวะผู้นำการเปลยนแปลงของผู้บรคการสถานศคษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศคษาสุรินทร์ เขต 1. ใน วทิยานิพนธครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศคษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี. ใน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบวิเคราะหองค์การทางการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธี.
- วีณา เพชรจิระวรพงศ์. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3. ในวิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2549). ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5 : ภาวะผู้นำ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.
- Avolio, B.J. (1990). Transformational leadership development Pola Alto. California: Consulting Psychologists Press.
- Bass, B.M. (1985). Leadership & performance beyond expectation. New York: Free Press.
- Cohen, W.A. (1990). The art of leadership. Englewood Cliffs NJ: prentice-hall.