

ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยในเครือข่ายพรเพชรกรุป สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

The Leadership of Administrators of Colleges in Pornpetch Group Network under
the Jurisdiction of Office of Vocational Education Commission

อุเทน วรชีนา

Uten Varachina

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี

Graduate Ratchathani University, Thailand.

E-mail: uten.varachina@gmail.com

Received December 14, 2020; Revised January 17, 2021; Accepted April 30, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยในเครือข่ายพรเพชรกรุป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รูปแบบการวิจัยเป็น การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดตามแบบภาวะผู้นำของบาสและอโวลีโอ เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือวิทยาลัยในเครือข่ายพรเพชรกรุป จำนวน 6 วิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง (กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ) คือ ครูจำนวน 92 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 1 ชนิด คือ 1) แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยในเครือข่ายพรเพชรกรุป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (4) ด้านการบริหารแบบเชิงรุก (5) ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ (6) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ (7) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ตามลำดับ

องค์ความรู้/ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยในเครือข่ายพรเพชรกรุป นำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้นำให้สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; ผู้บริหาร; วิทยาลัยในเครือข่ายพรเพชรกรุป

Abstract

The objective of this research was to study the leadership of administrators of colleges in Pornpetchgroup Network under the Jurisdiction of Office of Vocational Education Commission. The sample consisted of 92 teachers in the academic year of 2563. The research tool was a 50 item-questionnaire of a 5 level-rating scale type with IOC index between .67 – 1.00, the discrimination values between .21–.71, and the reliability of .93. The statistics included frequency, mean and standard deviation.

The research findings were as follow: Leadership of administrators of colleges in Pornpetchgroup Network under the Jurisdiction of Office of Vocational Education Commission as a whole and in individual aspects were at the high levels, ranking for the highest to the lowest as 1) Idealized Influence, (2) Inspirational Motivation, (3) Intellectual Stimulation, (4) Active Management, (5) Conditional Reward, (6) Individualized Consideration and (7) Passive Management respectively.

Keywords: Leadership; Administrators; Colleges in Pornpetchgroup Network.

บทนำ

การปฏิรูปสังคมไทยเพื่อการสร้างเสริมความเข้มแข็งที่ยั่งยืนอยู่ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ได้อย่างสง่างามจำเป็นต้องอาศัยพื้นฐานของการปฏิรูปการศึกษา เมื่อประเทศไทยได้ประกาศพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษา หรือการปฏิรูปการเรียนรู้ยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และการบูรณาการตามความเหมาะสม และสถานศึกษามีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในส่วนที่เกี่ยวกับสถานศึกษาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นคุณลักษณะ อันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ หลักสูตรการศึกษาระดับต่างๆ ต้องมีลักษณะหลากหลาย มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพสาระของหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ด้วยเจตนารมณ์และหลักการที่สำคัญดังกล่าว การปฏิรูปครูเป็นเงื่อนไขความสำเร็จของการปฏิรูปการเรียนรู้และการปฏิรูปการเรียนรู้เป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาการปฏิรูปการเรียนรู้มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง เช่น ระบบบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร

การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชนที่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง ศึกษานิเทศก์ และสถาบันทางการศึกษาในท้องถิ่น เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

สถานศึกษาไม่ว่าจะสังกัดภาครัฐหรือเอกชนล้วนเป็นองค์กรหนึ่งในสังคมที่มีภารกิจในการศึกษาอบรมแก่เด็ก เยาวชนและบุคคลทั่วไปของสังคมหรือชุมชนที่มาขอรับบริการ โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ เพื่อพัฒนาเด็กนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณภาพและมาตรฐานที่กำหนดไว้ในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งกำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้และมีคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” จะเห็นได้ว่าภารกิจของสถานศึกษานั้น มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้นผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นที่ยอมรับของชุมชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ภาวะผู้นำจึงเป็นศิลปะหรือกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการโน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งในการบริหารงาน ดังที่ เบรินส์ (Burns, 1987) ได้เสนอความเห็นว่ภาวะผู้นำ คือการนำความคิดเกี่ยวกับผู้นำและผู้ตามมาร่วมกัน ทำให้ผู้นำและผู้ตามกลายเป็นพันธมิตรร่วม คือ การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของผู้นำและผู้ตามเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ต่อมาบาสและอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ 2 แบบได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) จะเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม กล่าวคือ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะกระตุ้นให้พนักงานทำงาน โดยมีความต้องการงานที่ชัดเจนและจัดหารางวัลเป็นผลตอบแทนการใช้ความพยายามพนักงาน เพื่อให้เขาทำงานบรรลุเป้าหมาย 2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) จะเน้นการเปลี่ยนสภาพของทั้งบุคคลและระบบให้ดีขึ้นซึ่งผู้นำจะทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญ ที่จะบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้เป็นพิเศษอย่างชัดเจน หรือผู้นำชักจูงพนักงานให้ทำงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เพื่อให้บรรลุการทำงานที่เหนือกว่าเดิม และยอมรับในจุดประสงค์และภารกิจของหน่วยงาน ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารงาน และในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงแข่งขันกันสูง โดยเฉพาะการจัดการศึกษาที่มุ่งประสิทธิผลที่ต้องการให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2558)

จากรายงานการประชุมสามัญประจำปี พ.ศ. 2562 ของวิทยาลัยในเครือข่ายพรเพชรกรุป โดยภาพรวมพบว่า ยังมีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้ผลการดำเนินงานพัฒนาการศึกษาไม่บรรลุผลตามเป้าหมายปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของวิทยาลัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งวิทยาลัยในเครือข่ายพรเพชรกรุปเป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษาประเภทเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีสถานศึกษาในสังกัดตั้งอยู่ 3 จังหวัด รวม 6 วิทยาลัย ได้แก่ จังหวัดยโสธร จำนวน 2 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยเทคโนโลยียโสธรอินเตอร์เนชั่นแนล และวิทยาลัยเทคโนโลยีมหาชนะชัย จังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 2 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยเทคโนโลยีอำนาจเจริญ และวิทยาลัยเทคโนโลยีปทุม

ราชวงศ์ และจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 2 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยเทคโนโลยีพรเพชรร้อยเอ็ด และวิทยาลัยอาชีวศึกษาเสลภูมิ มีจำนวนครูในเครือข่าย จำนวน 118 คน จำนวนนักเรียนในเครือข่าย ทั้งสิ้น 4,896 คน วิทยาลัยได้มีการพัฒนาและส่งเสริมด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษามาโดยตลอด แต่ไม่มีการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยว่ามีประสิทธิภาพต่อการบริหารงานสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาหรือไม่ (สำนักการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีอำนาจเจริญ, 2562)

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าในสถาบันการศึกษาหรือสถานศึกษาผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่ดีและสามารถแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมต่อบุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษาสามารถรวมคนให้องค์กรที่ทันสมัย มีคุณธรรมและจริยธรรม มีระบบการทำงานเป็นทีมที่มีพฤติกรรมมองการณ์ไกล และมุ่งสัมพันธ์รายบุคคล ร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพทันเวลาทันเหตุการณ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศชาติ ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยในเครือข่ายพรเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามแบบภาวะผู้นำของบาสและอโวลีโอเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับสำนักการศึกษาในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนกำหนดนโยบายด้านการจัดการศึกษา และเป็นแนวทางในการพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยในเครือข่ายพรเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยในเครือข่ายพรเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำตามหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

1.1 ความหมายของการบริหาร

คำว่า การบริหาร มีนักคิด นักปราชญ์ทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายไว้มากมายดังนี้ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2559) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น เริ่มมีอันเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือในวันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ซึ่งทำให้เกิดพระสังฆรัตนะขึ้น เมื่อมีพระสังฆรัตนะเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์และวิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ซึ่งดำรงสืบต่อมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า 2,500 ปี เป็นข้อมูลให้เราได้ศึกษาเรื่องพุทธวิธีบริหารนอกจากนี้ยังมีพระพุทธพจน์ที่

เกี่ยวเนื่องกับการบริหารกระจายอยู่ในพระไตรปิฎก การศึกษาพระพุทธพจน์เหล่านั้นก็จะทำให้ทราบถึงพุทธวิธีบริหาร

สมาน รังสิโยภยกุล (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

สมคิด บางโม (2554) ได้กล่าวว่า การบริหารหรือการจัดการ หมายถึง ศิลปะ ในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์การและนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

Herbert A.Simon (1986) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

1.2 ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาเป็นการจัดการทางการศึกษาที่มุ่งทิศทางการควบคุมและการจัดการทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับกิจการทางการศึกษา ซึ่งนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้มากมาย อาทิ

ภิญญู สาธร (2552) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินอยู่

พระมหาบันทอน สุชีโร (ทองสว่าง) (2550) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง ศิลปะในการจัดการองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าและดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยดำเนินการอย่างเป็นลำดับขั้นตอนและมีการอำนวยการโดยผู้บริหาร

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

ทองใบ สุตขาริ (2559) กล่าวว่า คำว่า “ภาวะผู้นำ” เป็นคำผสมระหว่างคำว่า “ภาวะ” กับ “ผู้นำ” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ไม่ได้บัญญัติคำว่า “ภาวะผู้นำ” แต่บัญญัติว่า “ภาวะ” เป็นคำนาม แปลว่า “ความมี หรือความเป็น หรือความปรากฏ” ส่วนคำว่า “ผู้นำ” ไม่ได้บัญญัติไว้ในพจนานุกรมโดยตรง แต่มีคำที่ใกล้เคียงกันมากคือคำว่า “หัวหน้า” เป็นคำนาม แปลว่า “ผู้เป็นใหญ่ในหมู่หนึ่ง ๆ” และที่บัญญัติไว้อีกคำหนึ่ง คือ “ผู้จัดการ” เป็นคำนาม แปลว่า “บุคคลที่มีหน้าที่บริหารและควบคุมดูแลกิจการ” เมื่อพิจารณาจากรากศัพท์ที่กล่าวไปแล้ว

พอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความเป็นผู้ใหญ่ในหมู่หนึ่ง ๆ เป็นที่ยอมรับในหมู่คนนั้น ๆ

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจ และให้ความ

ร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการ

ธวัช บุญยมณี (2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการดลบันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่ม กระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้ Law & Glover (2000, p. 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นผู้สร้างและรักษาวัฒนธรรมขององค์กร และทำทุกสิ่งให้ถูกต้อง

2. คุณลักษณะของผู้นำ

การศึกษาแบบการเป็นผู้นำ สามารถเป็นเครื่องชี้ให้เห็น พฤติกรรมผู้นำได้เป็นอย่างดี ได้มีการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับแบบต่าง ๆ ของการเป็นผู้นำแบบของผู้นำนั้นไม่สามารถแยกออกจากกันได้เด่นชัดเหมือนขาวกับดำ แต่ที่แยกออกมาก็เพื่อให้่ายในการเข้าใจเท่านั้น เราไม่สามารถบอกได้ว่าแบบใดของการเป็นผู้นำ เป็นแบบที่ดีที่สุด แต่ละแบบมีทั้งส่วนดีและส่วนเสีย จำเป็นต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ ผู้นำที่ถือคุณลักษณะการนำ คำนี้ถึงสถานการณ์ และเอาสถานการณ์มาเป็นประโยชน์ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2551) ซึ่ง Kretch and others (1962) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะผู้นำ โดยแยกพิจารณาได้เป็น 2 นัย คือ

1. สถานะของการเป็นผู้นำ ได้แก่

- 1.1 ผู้นำตามกฎหมาย ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานไปตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้
- 1.2 ผู้นำโดยลักษณะพิเศษ ได้แก่ ผู้นำที่มีบุคลิกลักษณะความเป็นผู้นำเป็นพิเศษซึ่งแต่ละบุคคลจะไม่เหมือนกัน
- 1.3 ผู้นำโดยเป็นสัญลักษณ์ ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งที่มีเกียรติ อันเป็นที่เคารพยกย่องและเป็นสัญลักษณ์ของคนทั้งหลาย

2. ลักษณะและวิธีการปฏิบัติงาน แยกลักษณะผู้นำได้ 3 แบบ คือ

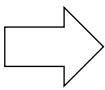
- 2.1 ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย คือ ผู้ที่ถืออำนาจของตนเป็นใหญ่ โครงสร้างของกลุ่มมีผู้นำเป็นศูนย์กลาง สมาชิกมีความสัมพันธ์กับผู้นำเฉพาะในด้านรับใช้หรือฟังคำสั่ง
- 2.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย คือ ผู้นำที่ปฏิบัติงานโดยไม่ถือความเห็นของตนเป็นใหญ่ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก และระหว่างสมาชิกกับสมาชิกตัดสินใจโดยรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มสมาชิกทุกคนมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น โครงสร้างของกลุ่มผู้นำเป็นศูนย์กลางแต่สมาชิกมีความสัมพันธ์กันหลายทิศทาง
- 2.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม คือ ผู้นำที่ปฏิบัติงานโดยปล่อยให้สมาชิกภายในกลุ่ม ปฏิบัติงานตามใจชอบ ไม่มีการตัดสินใจเป็นของตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างผู้นำกับสมาชิก และสมาชิกกับสมาชิก โครงสร้างของกลุ่มเป็นแบบขาดตอนไม่มีระบบ กลุ่มอยู่ในลักษณะกระจาย และขาดการประสานสัมพันธ์กัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพหรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความแตกต่างกัน เพราะเป็นกระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยในเครือข่ายพรเพชรกรุป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามแบบภาวะผู้นำของบาสและอโวลีโอ ใน 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transactional Leadership) มีพฤติกรรม มี 4 ด้าน คือ 1.1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 1.2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 1.3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 1.4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transformational leadership) มีพฤติกรรม มี 3 ด้าน คือ 2.1) ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ 2.2) ด้านการบริหารแบบเชิงรุก และ 2.3) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยในเครือข่ายพรเพชรกรุป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามแบบภาวะผู้นำของบาสและอโวลีโอ (Bass and Avolio, 1990, pp. 13–20) ใน 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transactional Leadership) มีพฤติกรรม มี 4 ด้าน คือ 1.1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 1.2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 1.3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 1.4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transformational leadership) มีพฤติกรรม มี 3 ด้าน คือ 2.1) ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ 2.2) ด้านการบริหารแบบเชิงรุก และ 2.3) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรต้น		ตัวแปรตาม
ผู้บริหาร - วิทยาลัยในเครือข่ายพรเพชรกรุป - ครูผู้สอนทั้งหมด 118 คน - กลุ่มตัวอย่างของครู 92 คน		ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีพฤติกรรม 4 ด้านคือ 1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีพฤติกรรม 3 ด้าน คือ 2.1 ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ 2.2 ด้านการบริหารแบบเชิงรุก 2.3 ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ วิทยาลัยในเครือข่ายพรเพชรบุรี จำนวน 6 วิทยาลัย ประชากรคือ ครูวิทยาลัยในเครือข่ายพรเพชรบุรี จำนวน 118 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และการเทียบสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละวิทยาลัยจากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 1 ชนิด ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ที่สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยในเครือข่ายพรเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งครอบคลุมทั้ง 2 รูปแบบ ใน 7 ด้าน ได้แก่ 1) แบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีพฤติกรรม มี 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) แบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีพฤติกรรม มี 3 ด้าน คือ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ด้านการบริหารแบบเชิงรุก และด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิง ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จำนวน 20 ข้อ แบ่งเป็น

- 1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 5 ข้อ
- 1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 5 ข้อ
- 1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 5 ข้อ
- 1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 5 ข้อ

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จำนวน 30 ข้อ แบ่งเป็น

- 2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ จำนวน 10 ข้อ
- 2.2 การบริหารแบบเชิงรุก จำนวน 10 ข้อ
- 2.3 การบริหารแบบวางเฉยรับ จำนวน 10 ข้อ

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ความถี่ และร้อยละของครูผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	58	63.04
สูงกว่าปริญญาตรี	34	36.96
รวม	92	100

ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	53	57.61
ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	39	42.39
รวม	92	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น 92 คน จำแนกตามวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 63.04 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 36.96 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 57.61 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 42.39

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยในเครือข่ายพรเพชรกรุป
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยในเครือข่ายพรเพชรกรุป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับภาวะผู้นำ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.47	.555	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.46	.566	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.45	.552	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.36	.599	มาก
5. ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์	4.39	.626	มาก
6. ด้านการบริหารแบบเชิงรุก	4.39	.608	มาก
7. ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ	4.34	.646	มาก
โดยรวม	4.41	.593	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยในเครือข่ายพรเพชรกรุป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41, SD = .593$) เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (4) ด้านการบริหารแบบเชิงรุก (5) ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ (6) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ (7) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยในเครือข่ายพรเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (4) ด้านการบริหารแบบเชิงรุก (5) ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ (6) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ (7) ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยในเครือข่ายพรเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้มีการพัฒนาผู้บริหารวิทยาลัยทุกแห่งทั้ง 6 วิทยาลัย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรจึงมีจุดเน้นให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเป็นผู้ประสานงานที่ดีแก่ชุมชน ยึดมั่นประโยชน์ของผู้เรียน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม สร้างโอกาสการพัฒนาในทุกสถานการณ์ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษา และร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณ ก้อนคำ (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารในเครือข่ายพรเพชรบุรี ดังแผนภาพ



แผนภาพที่ 1

1. **การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)** เป็นการกระตุ้นความพยายามของผู้ตาม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ เพื่อการตระหนักรู้ในเรื่องปัญหา กระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมุติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และมีการแก้ปัญหายอย่างเป็นระบบ

2. **การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)** เป็นการปฏิบัติต่อบุคคลใจ ฐานะที่เป็นปัจเจกชน การเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีการแนะนำและการมอบหมายงาน มีการพัฒนาหรือสนับสนุนในการ ทำงานเพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายของส่วนตนและส่วนรวม

3. **การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)** เป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจใน การทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างเจตคติและการคิดในแง่บวกและกระตุ้นจิตวิญญาณ ของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา

สรุป

สรุปผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยในเครือข่ายพรเพชรกรุป สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารเป็นที่ เคารพนับถือรวมถึงเป็นที่ยอมรับ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการตรวจสอบระบบการทำงานมีการ เปิดเผยข้อมูล สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยการเข้ารับการอบรม หรือศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น กระตุ้นการทำงานผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ วางไว้ ช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ประกาศเกียรติคุณแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร คอยเป็นที่ปรึกษาแก้ไขปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา คอย ตรวจสอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดเพื่อมิให้เกิดการกระทำผิด หรือฝ่าฝืนกฎระเบียบ ข้อบังคับ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารควรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง มีความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือกับบุคคลอื่น การ กระทำตนเป็นแบบอย่างในการอุทิศเวลา เสียสละ มีจิตสาธารณะ มีความสร้างสรรค์ในการทำงาน กล้าคิด กล้าแสดงออก มีความมั่นใจในตนเอง สร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงาน เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนในความ ปกครองก้าวหน้า เป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนา กระตุ้นให้ครูทุกคนเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานเปิด โอกาสให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

2. ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการแสวงหาความรู้มีความรู้ในทุก ๆ ด้าน ศึกษาความรู้ และนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ ควรมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้เข้าอบรมเสริมความรู้ใหม่ ๆ ศึกษา ดูงานเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเรียนรู้ในการปฏิบัติงานและหาทางแก้ไข เสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหา เสมอ ผู้บริหารควรดูความสามารถระหว่างบุคคลแล้วจึงมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล เคารพในสิทธิของผู้อื่นเป็นผู้ที่มีความเข้าใจมนุษย์ทุกคน

3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองทั้งภายในและภายนอกสถาบันและ ยอมรับการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์ เตรียมความพร้อมในการรับมือสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นใน การบริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการ บริหารงาน สถาบันการศึกษาประเภทเอกชนอื่นร่วมด้วย เพื่อนำมาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนา

2. ควรศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหาร สถานศึกษาประเภทเอกชนระดับอาชีวศึกษา

3. ควรศึกษาความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยในเครือข่ายเครือข่ายเครือพรเพชร กรุ๊ป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของผู้บริหาร สถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กนกกรักษ์ สุวรรณ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3.ลพบุรี (วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชาญชัย อาจิณสมจารย์. (2554). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.

ชูศรี ธนอมกิจ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวิริยาสาน.

ไพบุลย์ ช่างเรียน. (2554). *วัฒนธรรมการบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.

ภิญโญ สาธร. (2552). *หลักบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การค้ำคูณสภา.

มณฑิพย์ ทรงกิตติพิศาล. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย* (ดุษฎ์นิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รุ่ง แก้วแดง. (2556). *โรงเรียนนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *ภาวะผู้นำและทฤษฎีร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.

สำนักการศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีอำนาจเจริญ. (2562). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. อำนาจเจริญ: กลุ่มนโยบายและแผนงาน สำนักงานฯ*.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Transformational Leadership Development*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists.

Burns, J. M. (1987). *Leadership*. New York: Harper and Row.

Good, C.V. (1978). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.

Yukl, G. (2006). *Leadership in Organizations*. (6th ed.). New Jersey: Pearson Education.