

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปีที่ 3 ฉบับที่ 3 ตุลาคม 2552 – มกราคม 2553

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

LEADERSHIP OF THE SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE OPINIONS
OF TEACHERS UNDER THE JURISDICTION OF THE PATHUMTHANI
EDUCATIONAL SERVICE AREA

ดารุณี พิพัฒน์ผล ภิเชก จันท์เอี่ยม และอรสา โกศลนันทกุล
Darunee Piputtanapol, Pisake Jun-eam, and Orasa Kosalanantakul

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จ.ปทุมธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีและเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี โดยเปรียบเทียบตามเพศ เขตพื้นที่การศึกษาและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 361 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าทีแบบสองกลุ่มอิสระต่อกัน (t-test Independent)

ผลการวิจัยพบว่า

การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมครุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ชายและหญิง พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามพื้นที่เขตการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ เขตการศึกษา 1 เขตการศึกษา 2 พบว่า ครูที่อยู่ในพื้นที่เขตการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ ขนาดเล็กและกลาง และขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ พบว่า ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ABSTRACT

The purposes of this research were (1) to study the leadership of the school administrators in the opinions of teachers under the Jurisdiction of the Pathumthani Educational Service Area, and (2) to compare the leadership of the school administrators in the opinions of teachers under the Jurisdiction of the Pathumthani Educational Service Area based on gender, educational service area and the size of school.

The samples used were 361 key informants consisting of teachers and the tool used to collect data was a questionnaire. Statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation (S.D.) and t-test (Independent).

The findings were as follows new paragraph (1) the leadership of the school administrators in the opinions of teachers under the Jurisdiction of the Pathumthani Educational Service Area as a whole was at a high level and the highest mean was in the aspect of transformational leadership, followed by transactional leadership aspect respectively. (2) The comparative analysis between the opinions of teachers about the leadership of the school administrators under the Jurisdiction of the Pathumthani Educational Service Area and gender as a whole and in each aspect showed that there was a significant difference at a level of .05 (3) The comparative analysis between the opinions of teachers about the leadership of the school administrators under the Jurisdiction of the Pathumthani Educational Service Area and the educational service area region 1 and 2 as a whole and in each aspect showed that there was no significant difference. (4) The comparative analysis between the opinions of teachers about the leadership of the school administrators under the Jurisdiction of the Pathumthani Educational Service Area and the size of school classified into 2 groups (small - medium

and large – verylarge) as a whole showed that there was no significant difference, except for the aspect of transformational leadership that there was a significant difference at a level of .05.

คำสำคัญ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การให้ประสบผลสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในส่วนของการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารมีความสำคัญต่อผลความสำเร็จของสถานศึกษา ภาวะผู้นำจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงเพื่อจะปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับภารกิจในส่วนที่รับผิดชอบ (จรัส นองมาก, 2531 : 14) ซึ่งในสถานศึกษาหรือในหน่วยงานต่างๆ บุคลากรเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544 ได้ให้ความสำคัญของคนจึงได้มุ่งเน้นพัฒนาคน นอกจากนี้แล้วยังมุ่งเน้นการพัฒนาสังคม คุณภาพแห่งภูมิปัญญา เศรษฐกิจพอเพียงและการเรียนรู้สังคมแห่งการสมานฉันท์และเอื้ออาทรกัน (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแพร่, 2544 : 9)

ผู้บริหารนับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการทางการศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้นำจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยทั่วไปคุณลักษณะของผู้บริหารจัดการ จะต้องเป็นผู้มีความรู้ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกภาพดี มีความคิดริเริ่ม รู้จักปรับปรุงแก้ไขความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ มีความเข้าใจบุคลิกทั่วไปและเข้าใจสังคมได้ดี มีความอดทนและรับผิดชอบสูงมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสานงานได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและยอมรับนับถือ ผู้ซึ่งให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและความยุติธรรม ลักษณะดังกล่าวไม่ได้หากันได้ง่ายๆ ในสถานศึกษา ที่หายากยิ่งกว่านั้น คือ ภาวะผู้นำ หรือความป็นผู้นำ (ชร สุนทรายุทธ, 2551 : 325)

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพดังที่ ลิพแฮม และฮอช (Lipham and Hoch, 1974 : 34 อ้างถึงใน อุบล โสภากาศ, 2549 : 2) ซึ่งให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จลู่ทางของโครงการต่าง ๆ การสร้างภาวะผู้นำที่ดีนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์จึงต้องส่งเสริมให้เกิดระบบความร่วมมือในองค์การ ทำให้บุคลากรมีความยินดี เต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ว่าความพึงพอใจในการทำงานของครุมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการนำพาการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารยังเป็นผู้สร้างค่านิยม แรง

บันดาลใจและความเชื่อ รวมทั้งต้องสื่อสารแก่นของค่านิยมและความเชื่อดังกล่าวสู่ผู้ตาม ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์มีลักษณะการทำงานเป็นทีม มีการประสานความร่วมมือ มีทักษะการติดต่อสื่อสาร มีความรู้ทางการศึกษาเป็นอย่างดี และต้องมีกระบวนการค้นหาและพัฒนา ศักยภาพของผู้ตามอย่างเหมาะสม

ในปัจจุบันได้มีการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ จะสังเกตเห็นได้ว่าทุกคนตื่นตัวกันมาก ทั้งผู้บริหาร ครูอาจารย์ ผู้ปกครอง ตลอดจนประชาชนและสังคม โดยมากจะมุ่งเน้นในเรื่องการปฏิรูป โครงสร้างทางการบริหาร การปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปครูและลงไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ของ นักเรียน เพื่อไปสู่เป้าหมายด้านคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมกับสากลเพื่อไปสู่เป้าหมายด้าน คุณภาพทางการศึกษารวมทั้งยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมกับสากล ตามพระราชบัญญัติ ทางการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 39 กำหนดให้ กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งทางด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหาร งานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง แต่ทั้งนี้สิ่งที่จะ ทำให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จได้แก่ผู้บริหารในฐานะผู้นำที่ต้องนำการเปลี่ยนแปลง ในสถานศึกษา โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมไปสู่ความคิดสร้างสรรค์แบบใหม่ ความคิดที่ ออกนอกกรอบหรือกฎเกณฑ์เดิมเพื่อประยุกต์ให้เกิดความก้าวหน้า

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านปัจจัย มาตรฐานที่ 10 กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารมีภาวะ ผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ ตัวบ่งชี้ คือผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาที่ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ผู้ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องและ ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544 : 15)

จากเหตุผลดังที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ เพื่อให้สามารถพิจารณาถึงภาวะ ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎีของบาส (Bass, 1985 : 54) ซึ่งให้เห็นว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำที่แสดงออกที่ผสมผสานกันใน 2 ลักษณะ คือ ภาวะแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) ซึ่งเป็นการจูงใจให้ผู้ตามทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การมีบารมี การคล้อย การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การให้รางวัลตาม สถานการณ์ การบริหารงานแบบวางเฉย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน พัฒนาภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาการจัดการศึกษาของโรงเรียนและเตรียม ความพร้อมเพื่อรับการประเมินภายนอกจากองค์กรมหาชน ตามรูปแบบของสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาต่อไป

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี แตกต่างกันตามเพศ เขตพื้นที่การศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี โดยเปรียบเทียบตามเพศ เขตพื้นที่การศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี แบ่งออกเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวนโรงเรียน 118 โรงเรียน จำนวนครู 2,087 คน และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวนโรงเรียน 78 โรงเรียน จำนวนครู 1,565 คน
 - 1.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2551 รวมทั้งสิ้น 361 คน ซึ่งได้มาโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูต, 2538 : 10-11) ที่ความคลาดเคลื่อน .05
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) และ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร ตำราทางวิชาการ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิยามศัพท์เฉพาะเชิงปฏิบัติการ ตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

3.2 นำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่เป็นประธานกรรมการ และกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไข นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ตรวจสอบ

3.3 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ≤ 0.5 นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อน นำเสนอให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณา ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) (เรื่องอุไร ศรีนิลทา, 2534 อ้างถึงใน วินัย ลีตะสุด, 2548 : 226) และการหาค่า IOC ของแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 55 ข้อ ปรากฏว่าได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try - Out) กับประชากรที่ไม่ได้ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความสอดคล้องเท่ากับ .97

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2 ที่มีรายชื่อโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือและขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 และ เขต 2 โดยทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 จะมีหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนต่าง ๆ ให้ทราบในระบบอีฟายริง (E - Filing)

4.2 ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามให้กรอกข้อมูลโดยดำเนินการผ่านผู้บริหารโรงเรียนต่างๆ เป็นผู้มอบแบบสอบถามแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามในสังกัด ผู้วิจัยประสานงานขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 1 สัปดาห์ ปรากฏว่าได้แบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 361 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ในด้านต่างๆ วิเคราะห์โดยวิธี หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยอาศัยแนวคิด ของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535 : 23 -24) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน ระหว่าง คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าที (t - test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระ ต่อกัน (Independent Samples)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 และ รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7

ครูสังกัดพื้นที่การศึกษาเขต 1 มากที่สุด จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 รองลงมา สังกัดพื้นที่การศึกษาเขต 2 จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8

และส่วนมากปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 257 คน คิดเป็น ร้อยละ 71.2 และรองลงมาคือปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กและกลาง จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ในภาพรวม พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาโดยภาพรวมในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า

1.1 ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ข้อ 2 ด้านการคล้อย รองลงมาคือ ข้อ 1 ด้านการมีบารมี

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และ ข้อ 4 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1.1 ด้านการมีปารมี โดยภาพรวมมีความเห็นด้วยในระดับมาก พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการรักษาระเบียบวินัยของราชการ รองลงมาคือ ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมประกอบการพิจารณาตัดสินใจ และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน และผู้บริหารมีอารมณ์มั่นคงหนักแน่น สามารถควบคุมตนเองได้เมื่อเกิดปัญหาหรือภาวะวิกฤต

1.1.2 ด้านการคล้อยใจโดยภาพรวมมีความเห็นด้วยในระดับมาก พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองโดยการประชุม อบรม สัมมนา รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างค่านิยมในการทำงานโดยให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน

1.1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยภาพรวมมีความเห็นด้วยในระดับมาก พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ชักชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รองลงมา คือกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ใช้เวลาน้อยแต่ได้ผลงานมาก และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพยายามตั้งคำถามหรือข้อสันนิษฐานในเชิงสร้างสรรค์

1.1.4 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดยภาพรวมมีความเห็นด้วยในระดับมาก พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความสามารถและทักษะของแต่ละบุคคลรองลงมา คือสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดความเกื้อกูล เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

1.2 ครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ข้อ 1 ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ รองลงมาคือ ข้อ 2 ด้านการบริหารงานแบบวางเฉย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.2.1 ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ โดยภาพรวมมีความเห็นด้วยในระดับมาก พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารแสดงความยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติงานสำเร็จโดยการประกาศในที่ประชุม รองลงมา คือผู้บริหารให้การยอมรับแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อ

ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารให้รางวัลให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการมอบรางวัล เช่น โล่ เกียรติบัตร

1.2.2 ด้านการบริหารงานแบบวางแผน โดยภาพรวมมีความเห็นด้วยใน ระดับมาก พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารจะพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู トラบใดที่วิธีนั้นยังได้ผลคืออยู่ รongลงมา คือผู้บริหารให้ครูทำงานไปตามปกติ เว้นเสียแต่ว่ามีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารจะไม่พยายามปรับปรุงสิ่งที่ดำเนิน ไปด้วยความราบรื่น

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน 2 แบบ คือ 1 แบบเปลี่ยนสภาพ และ 2 แบบแลกเปลี่ยน โดยจำแนกตามเพศ เขตพื้นที่การศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

1.2 ครูที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาของครูที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

1.3 ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทธานี พบว่าประเด็นที่สำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลตามลำดับดังนี้

1. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม

ผลการวิจัยพบว่า ครูจำนวน 361 คน มีคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตามความคิดของครูมีความคิดเห็นว่าคุณภาพผู้นำอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทธานี แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำความสามารถในการบริหารจัดการ หรือการทำงานที่เป็นระบบ ทำให้เกิดการปฏิบัติงาน ที่มีศักยภาพสูง

ส่งถึงผลของการปฏิบัติงานที่เกิดการประสิทธิภาพที่สูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ อุบล โสภากาศ (2549) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปราจีนบุรี พบว่า ความคิดเห็นผู้บริหารและครูภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ กนกพร ศรีเปลี่ยนจันทร์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายพหุธานี พบว่าระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายพหุธานี จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านภาวะแบบเปลี่ยนสภาพมากที่สุด รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คิงส์ (King, 1990) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนผู้บริหารการศึกษาจำนวน 2,208 คน ในระดับอนุบาล - มัธยมปลาย และระดับมหาวิทยาลัย โดยใช้เครื่องมือ MLQ ของบาส ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสามารถทำนายความพึงพอใจและความสำเร็จได้เหนือกว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและพบในผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยมากกว่าอนุบาล - มัธยมศึกษา เช่นเดียวกับ อรรณพ วุฒิเวช (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของครูจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าทัศนะของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีระดับภาวะผู้นำรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยในภาพรวมครุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการคล้อยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะว่า ครุมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายพหุธานี มีการบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำแบบคล้อยมากที่สุด เช่นเดียวกับ อุบล โสภากาศ (2549) ตามแนวคิดและทฤษฎีของบาส พฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อดึงดูดใจผู้วิสัยทัศน์ โดยการใช้สัญลักษณ์เพื่อให้เกิดการใช้ความพยายามของผู้ตามสูงมากขึ้นและการที่ผู้นำจะแสดงแบบอย่างของพฤติกรรมแก่ผู้ตามเป็นต้น

2. ผลการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็น

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน 2 แบบ คือ 1 แบบเปลี่ยนสภาพ และ 2 แบบแลกเปลี่ยน โดยจำแนกตามเพศ เขตพื้นที่การศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ ครูเพศหญิงมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนสูงกว่าครูเพศชาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และ 3.99 ตามลำดับ

ครูที่อยู่ในพื้นที่เขตการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนของครูที่มีอยู่ในพื้นที่เขตการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน โดยที่ครูอยู่ในพื้นที่เขตการศึกษาเขต 1 มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนมีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน ครูอยู่ในพื้นที่เขตการศึกษาเขต 2 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และ 4.13 ตามลำดับ

ครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในแบบเปลี่ยนสภาพต่างกับครูอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และ 4.02 ตามลำดับ

ส่วนด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา ครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยที่ครูอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในแบบแลกเปลี่ยนมีความคิดเห็นใกล้เคียงกันครูอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และ 4.01 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรปรับเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างสำหรับครู ซึ่งจะ เป็นขวัญและกำลังใจให้ครูต่อการปฏิบัติงานและทำให้ การปฏิบัติงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพ

2. มีการส่งเสริมจัดกิจกรรมด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลให้มากยิ่งขึ้น เฉพาะรายบุคคล ที่น่าสนใจ ทันสมัย เน้นวิถีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้บริหารกับครู ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ หลายรูปแบบ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการบริหารแก่ผู้บริหารโรงเรียนในด้านต่างๆ เพื่อให้ผู้บริหารมีความสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเพื่อวัดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน 4 ด้าน คือด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรม

2. ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาต่างๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

3. ควรมีการศึกษาปัญหาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

บรรณานุกรม

กนกพร ศรีเปลียนจันทร์. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

จรัส นองมาก. (2531). การบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา.

กรุงเทพฯ: เนติกุล.

บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. มหาสารคาม:

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประคอง กรรณสูต. (2538). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วินัย จิตะสูต. (2548). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชากับ

ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา: เฉพาะกรณีโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแพร่. (2544). การพัฒนาสังคมคุณภาพ.แพร่:

นิชนิโอดีแควอร์ไทซังกรูฟ.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). **ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อรรรรณ วุฒิเวช. (2547). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของครูจังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุบล โสภากาศ. (2549). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- Bass, B.M. (1985). **Leadership and Performance Beyond Expectation**. New York: The Free Press.
- King, M.L. (1990). Extraodinry leadership in Education : Transformational and Transactional Leadership as Predictirs of Effectiveness. **Satisfaction and Organizational Climate in K-12 and Higher Education**. Dissertation Abstracts International, 75 (3).