Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

School Administrator's Transformational Leadership Affecting Teacher's Core Competency at Schools under the Secondary Educational Service Area Office 2

กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา (Kamolmal Chaisirithanya)*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 46 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครู รวมทั้งสิ้น 276 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของตัวแปรใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้อนุมานสถิติเพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การกระตุ้นสติปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

2. สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และการบริการที่ดี

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกด้านส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะหลักของครูในภาพรวมได้ร้อยละ 81.6 เรียงลำดับตามอิทธิพลของการส่งผลเป็นรายด้านดังนี้ 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและ

* อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โทร. 081-8615876 Email : kamol1456@gmail.com
Lecturer at Faculty of Education, Bangkokthonburi University, Tel. 081-8615876 Email : kamol1456@gmail.com

การกระตุ้นสติปัญญาส่งผลต่อจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นสติปัญญาส่งผลต่อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมและ 5)การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อการบริการที่ดี

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร/ สมรรถนะหลักของครู

Abstract

The purposes of this research were to study 1)school administrator's transformational leadership, 2) teacher's core competency, and 3) school administrator's transformational leadership affecting teacher's core competency under the Secondary Educational Service Area Office 2. The samples were 46 schools under the Secondary Educational Service Area Office 2. The respondents of each school were one school administrator, two deputy school administrators, and three teachers, in total of 276 respondents. The research instrument was a five-level rating scale questionnaire. The descriptive statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as the inferential statistics were Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research findings revealed as follows:

1. The school administrator's transformational leadership at schools under the Secondary Educational Service Area Office 2 was at high level, as a whole. When considering at individual aspect, they were ranked by the descending orders of mean as follows; intellectual stimulation, individualized consideration, inspirational motivation, and idealized influence respectively.

2. The teacher's core competency at schools under the Secondary Educational Service Area Office 2 was at high level, as a whole. When considering at individual aspect, they were ranked by the descending orders of mean as follows; teacher's ethics and integrity, working achievement motivation, self-development, team work, and service mind respectively.

3. The school administrator's transformational leadership totally affected the teacher's core competency at schools under the Secondary Educational Service Area Office 2 which could predict teacher's core competency as a whole at 81.6%. When considering with influential predictors individually, the findings were ranked by the descending order as

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

follows; 1) individualized consideration and intellectual stimulation affected teacher's ethics and integrity,2) individualized consideration,inspirational motivation,and intellectual stimulation affected working achievement motivation, 3) individualized consideration and inspirational motivation affected self-development, 4) individualized consideration, idealized influence, and inspirational motivation affected team work, and 5) inspirational motivation and individualized consideration affected service mind.

Keywords: transformational leadership / core competency

บทนำ

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ทั้งทางด้านบริบทสังคม เศรษฐกิจการเมือง เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อม ทำให้ทุกภาคส่วนในสังคมมีการปรับตัวหันมาให้ความสนใจในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ตลอดจนการพัฒนาศักยาภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะเพื่อตอบสนองความต้องการด้านกำลังคนของประเทศ หากจะกล่าวถึงเรื่องการศึกษาไทยในปัจจุบัน ยังพบว่าการศึกษากลายเป็นตัวฉุดรั้งขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ ปัจจุบันไทยอยู่อันดับที่ 55 จาก 60 ในอันดับความสามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจ โดยองค์ประกอบด้านคุณภาพกำลังคนเป็นตัวฉุดรั้งสูงสุด (MID 2557) ปัญหาการศึกษาไทยสั่งสมมากว่า 20 ปี ทั้งเรื่องการมีคุณภาพต่ำและความเหลื่อมล้ำสูง ไทยใช้งบประมาณเพื่อการศึกษาสูงเป็นที่สองของโลก แต่ไร้ประสิทธิภาพ งบประมาณส่วนใหญ่เป็นงานประจำและเงินเดือน และแม้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีหลักการของการกระจายอำนาจทางการศึกษา ผ่านมา 15 ปี ยังไม่มีการดำเนินการให้เป็นจริง การปฏิรูปที่ผ่านมามีแต่การปรับโครงสร้างองค์กร ที่ไม่ได้ทำให้เกิดประสิทธิภาพหรือผลดีกับผู้เรียนแต่อย่างใด จากสภาพปัจจุบันและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารการศึกษาแบบรวมศูนย์ ทำให้การกำหนดนโยบายขาดการตรวจสอบและขาดความต่อเนื่อง การจัดสรรทรัพยากรสิ้นเปลืองไปกับงานประจำ และค่าใช้จ่ายด้านบริหารไม่สามารถสร้างคุณภาพการเรียนรู้ถึงตัวผู้เรียนได้จริง ขาดกลไกในการติดตามการใช้งบประมาณ ไม่สามารถส่งเสริมการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารและครู และไม่สามารถทำภารกิจ "สนับสนุนส่งเสริม" ให้สถานศึกษามีอิสระในการพัฒนาการศึกษาให้เข้ากับบริบทความต้องการกำลังคนของชุมชนท้องถิ่น ตลอดจนไม่อาจใช้ศักยภาพของหน่วยงานนอกมาร่วมจัดการศึกษา หรือเป็นแหล่งงาน/แหล่งเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกกลุ่มอายุได้ ยิ่งไปกว่านั้นครู คณาจารย์ และบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญยังไม่สามารถตอบสนองการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558)

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวจึงเกิดกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน (พ.ศ.2558-2569) ซึ่งครอบคลุม 6 ประเด็น ได้แก่ การปฏิรูปครู การปฏิรูปการเรียนรู้ การเพิ่มและกระจายโอกาสอย่างมีคุณภาพและทั่วถึงเท่าเทียม การปฏิรูประบบการบริหารจัดการศึกษา การผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน และ 6) การปรับระบบการใช้ ICT เพื่อการศึกษา และตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) เสนอร่างยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู : พลเมืองที่มีคุณภาพเหมาะกับการเป็นประชากรในศตวรรษที่ 21 และครูมืออาชีพที่มีสมรรถนะเป็นเลิศในระดับสากลเหมาะสมกับบริบทของไทย โดยมียุทธศาสตร์ 5 ด้าน ประกอบด้วยได้แก่ 1)

การปฏิรูประบบและรูปแบบการผลิตครู 2) การปฏิรูประบบและรูปแบบการพัฒนาครู 3) การปฏิรูประบบการใช้ครูและระบบการบริหารงานบุคคลของครู 4) การปฏิรูปการวิจัยของสถาบันผลิตและพัฒนาครู และ 5) การสร้างกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู ส่งผลต่อการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558) จากกรอบแนวทางและทิศทางการปฏิรูปและยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครูดังกล่าวย่อมต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเหมาะสมกับสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงมาเป็นกลไลขับเคลื่อนการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงสนในศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจูงใจครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มองเห็นถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาโดยรวม กระตุ้นให้เกิดความท้าทายกระตือรือร้นในการทำงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานร่วมกัน มีบทบาทในการสร้างทีม ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับสถานศึกษา โดยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้ง อีกทั้งผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงยังเป็นแบบอย่างการเรียนรู้ เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา จึงเป็นตัวกระตุ้นจูงใจให้ผู้อื่นเรียนรู้ (ยุรพร ศุทธรัตน์, 2553 : 228-229) และในทำนองเดียวกันการพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะตามแนวคิดของ McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ที่อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องลึก อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 24)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพและเติมเต็มศักยภาพคุณภาพครูให้สามารถส่งมอบคุณค่าที่ดีขึ้นทั้งผลผลิตและบริการให้แก่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป็นรากฐานในการเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศได้อย่างยั่งยืน

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสาเหตุ (Causal Research) มีการศึกษากลุ่มตัวแปรเดียว โดยศึกษาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ และสอบถามระดับความคิดเห็น แบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non- experimental case study design) งานวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนโดยมีวิธีดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอน ดังนี้คือ

ขั้นที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดของ Bass and Avolio มีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) มีรายละเอียดดังนี้ (Bass and Avolio, 1994 : 2-6) (1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

(Idealized Influence: II) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นต้นแบบสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก (3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ ๆ และ(4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by walking around) มี ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งครบ (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต และมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy)

ขั้นที่ 2 ศึกษาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามกรอบแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 4-9) สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กาหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กาลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นาหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทางานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดารงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสาเร็จตามเป้าหมาย และสมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher’s Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ขั้นที่ 3 ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ประชากรหลักที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-610) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 46 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครู รวมทั้งสิ้น 276 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบว่ามีความถูกต้องและมีความเชื่อมั่นเพียงพอสำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของตัวแปรที่ศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 และข้อที่ 2 นั้นใช้สถิติพื้นฐาน (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานส่วนวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังกล่าวมา ได้ผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การกระตุ้นสติปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

2. สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และการบริการที่ดี

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกด้านส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะหลักของครูในภาพรวมได้ร้อยละ 81.6 เรียงลำดับตามอิทธิพลของการส่งผลเป็นรายด้านดังนี้ 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นสติปัญญาส่งผลต่อจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นสติปัญญาส่งผลต่อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม และ5) การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อการบริการที่ดี

การอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การกระตุ้นสติปัญญา การคำนึงถึง

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากว่าโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ส่วนใหญ่จัดเป็นโรงเรียนดังในเขตกรุงเทพมหานครและเป็นที่สนใจเรื่องการสอบแข่งขันอย่างมากซึ่งถือว่ามีอัตราการแข่งขันสูงในปัจจุบันย่อมเป็นที่น่าเชื่อได้โดยทั่วไปว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากในการนำพาและขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จจนมีนักเรียนต้องการเข้าศึกษาเป็นจำนวนมาก และการที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยด้านการกระตุ้นทางสติปัญญามากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าผู้ตามหรือครูในโรงเรียนเป็นผู้มีความรู้ สรรถนะและวุฒิภาวะในระดับสูง จึงทำให้ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำในการกระตุ้นทางปัญญาให้ครูตระหนักรู้ และคิดแก้ปัญญาต่าง ๆ ด้วยตนเองอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดริเริ่มและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ชุมศรี (2553) เรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านในระดับมาก และงานวิจัยของกอบศักดิ์ มูลมัย (2554) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความเห็นของครู ผู้สอนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน และยังพบว่ามีงานวิจัยของนฤมล โยคานุกุล (2556) เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านมีพฤติกรรมในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีพฤติกรรมสูงสุดคือด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รองลงมา คือ ด้านการสร้างบารมี ส่วนด้านที่มีระดับพฤติกรรมต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ขณะที่งานวิจัยของพิพิธ เรืองสมบัติ (2553) ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อย่างไรก็ตามยังมีงานวิจัยของจิรภา มะลิเผือก (2557) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่กลับพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รวมทั้งงานวิจัยของปัญญา ภัทรกรวงศ์สกุล(2555)เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ในภาพรวมอยู่ระดับมากเรียงลำดับดังนี้ ด้านการเป็นผู้สร้าง

แรงดลใจ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้กระตุ้นใช้สติปัญญา ยิ่งไปกว่านั้นยังมีงานวิจัยของหยาง (Yingxiu Yang, 2014 : 279-288) ทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถสังเกตเห็นได้จากขั้นตอนของการสร้างความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแบ่งปันอำนาจ การสร้างความเชื่อถือและการสะสมประสบการณ์จนประสบความสำเร็จ

2. สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และการบริการที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ที่พบเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นครูที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครูซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะของครูที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพตลอดจนมีความมุ่งมั่นต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสอนเพื่อให้นักเรียนมีผลลัพธ์ทางการศึกษาเป็นที่ยอมรับ และมีการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นเท่าทันการเปลี่ยนแปลงในบริบทสังคมปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ (2556) เรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าสมรรถนะครูในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าสมรรถนะครูด้านการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และงานวิจัยของกอบศักดิ์ มูลมัย (2554) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนเปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยิ่งไปกว่านั้นยังมีงานวิจัยของรุจิรัตน์ นาคะรัมภะ (2554) เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของธูเน็นและคณะ (Erik E. J. Thoonen and others, 2011 : 496-536) เรื่องการพัฒนาการปฏิติงานของครู : บทบาทของการสร้างแรงจูงใจกับครู ปัจจัยด้านองค์การ และการใช้ภาวะผู้นำ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของครูในกิจกรรมการเรียนรู้ตามวิชาชีพโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทดลองปฏิบัติจริงและการสะท้อนคิดคือตัวพยากรณ์ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน ความรู้สึกของครูว่าตนเองมีประสิทธิภาพจะเป็นปัจจัยที่สร้างแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุดต่อการปฏิบัติการด้านการเรียนการสอนของครู และยังพบว่ามีงานวิจัยของพอนเดอร์ (James Pounder, 2014 : 273-285) ได้ทำวิจัยเรื่องการสอนที่มีคุณภาพผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่าการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียนมีประโยชน์อย่างมากในแง่ของการเสริมสร้างคุณภาพของประสบการณ์การสอนในชั้นเรียนให้แก่ครูและนักเรียน

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกด้านส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะหลักของครูในภาพรวมได้ร้อยละ 81.6 เรียงลำดับตามอิทธิพลของการส่งผลเป็นรายด้านดังนี้ 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นสติปัญญาส่งผลต่อจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นสติปัญญาส่งผลต่อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม และ5) การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อการบริการที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือเป็นภาวะผู้นำร่วมสมัยที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการศึกษาในห้วงเวลาการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นบุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมในการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูและมีความเป็นตัวของตัวเอง ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคลและทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ โดยผู้บริหารทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ มีสมรรถนะจำเป็นที่สูงขึ้นและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูเพื่อจัดให้มีกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุดจนนำไปสู่ผลลัพทธ์ทางการศึกษาที่ดีมีคุณภาพให้เกิดกับนักเรียนสืบไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ชุมศรี (2553) เรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลโดยรวมและโดยตรงสูงสุดต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลประกอบด้วย การนำที่เข้มแข็ง ประเมินตนเอง การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูล ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ส่วนภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญามีอิทธิพลโดยรวมและโดยตรงสูงสุดต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการพัฒนางานประกอบด้วยการทำงานเป็นทีม การจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พัฒนาหลักสูตร เป้าหมายชัดเจน บรรยากาศเอื้อต่อการเรียน และงานวิจัยของรุจิรัตน์ นาคะรัมภะ (2554) เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 รวมทั้งงานวิจัยของอรัญ มูลบุญ (2557) เรื่องปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่าปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการจูงใจ ด้านการให้การสนับสนุน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ในภาพรวมได้ร้อยละ 79.20 และงานวิจัยของจุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์ (2556) เรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะครูสังกัด ได้ร้อยละ 46.10 มี 3 ด้าน อย่างมีนัยสาคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของบ๊อกเลอร์ (Ronit Bogler, 2001 : 662-683) เรื่องอิทธิพลของรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครู ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อความพึงพอใจของครูทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านการรับรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของเฟมเก้ เกอิเซล และคณะ (Femke Geijsel and others, 2003 : 228–256) เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นและความพยายามที่มากขึ้นของครูต่อการปฏิรูปการศึกษา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความมุ่งมั่นและความพยายามมากขึ้นของครู โดยเฉพาะด้านการสร้างวิสัยทัศน์และการกระตุ้นทางปัญญามีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของคริสนาน (Venkat R. Krishnan, 2004 : 58-72) เรื่องผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ออิทธิพลของผู้ตาม ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความเป็นมิตรและการใช้เหตุผลแต่มีอิทธิพลเชิงลบต่อการใช้อำนาจที่สูงขึ้น และยังพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยพยากรณ์ความเป็นมิตรได้ดีที่สุด ขณะที่งานวิจัยของคริสนาน (Venkat R. Krishnan, 2005 : 442-457) เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ : บทบาทของระยะเวลาความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบเชิงบวกต่อผลลัพธ์ที่เพิ่มขึ้นตามระยะเวลาของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ยิ่งไปกว่านั้นยังมีงานวิจัยที่มีข้อค้นพบในทำนองเดียวกันดังเช่นงานวิจัยของโรบินสันและคณะ (Viviane M. J. Robinson and others, 2008 : 635-674) เรื่องผลกระทบของภาวะผู้นำต่อผลลัพธ์ทางการเรียนของนักเรียน : การวิเคราะห์ความแตกต่างของภาวะผู้นำในแบบต่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการพัฒนาครู และงานวิจัยของธูเน็นและคณะ (Erik E. J. Thoonen and others, 2011 : 496-536) เรื่องการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู : บทบาทของการสร้างแรงจูงใจกับครู ปัจจัยด้านองค์การ และการใช้ภาวะผู้นำ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้วิชาชีพครูและแรงจูงใจ ตลอดจนการปรับปรุงสภาพด้านองค์การของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทาจาโสมและอาหมัด (Adel Tajasom and Zainal Ariffin Ahmad, 2011 : 314–333) เรื่องรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนตามความเห็นของครูจากประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบต่อบรรยากาศโรงเรียนทั้งสี่ด้านคือ ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านนวัตกรรม ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ในวิชาชีพ และด้านความเพียงพอของทรัพยากร และงานวิจัยของเมนอน (Maria Eliophotou Menon, 2014 : 509-528) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความมีประสิทธิผลของผู้นำและความพึงพอใจของครู ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบโครงสร้างสามปัจจัยประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบ

หลีกเลี่ยงเชิงรับ (Passive-Avoidant) เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมความเป็นผู้นำ และยังพบว่าการรับรู้ของครูต่อความมีประสิทธิผลของผู้นำและความพึงพอใจของครูต่องานโดยรวมมีความเชื่อมโยงกันอย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่รวมอยู่ในรูปแบบความเป็นผู้นำดังกล่าว ขณะที่งานวิจัยของบาชา (Eliane Bacha, 2014 : 410 - 420) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานตามหน้าที่ และคุณลักษณะของงาน ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์บางส่วนระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของผู้ตาม และมีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการรับรู้ถึงคุณลักษณะงานหลักของผู้ตาม (Core Job Characteristics) อย่างไรก็ตามยังมีงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องดังเช่นงานวิจัยของมาร์คและพริ้นตี้ (Helen M. Marks and Susan M. Printy : 2003 : 370-397) เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารและผลการดำเนินงานของโรงเรียน : การบูรณาการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็นแต่ไม่ใช่เงื่อนไขที่เพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำการเรียนการสอน เมื่อมีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงร่วมกันภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนในรูปแบบการบูรณาการภาวะผู้นำ พบว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่วัดได้จากคุณภาพของการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เป็นรูปธรรม และในทำนองเดียวกับงานวิจัยของเดย์และคณะ (Christopher Day and others, 2016 : 221-258) เรื่องผลกระทบของภาวะผู้นำต่อผลลัพธ์ทางการเรียนของนักเรียน : ผู้นำสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำด้านกลยุทธ์การเรียนการสอนเพื่อสร้างความแตกต่างได้อย่างไร ผลการวิจัยพบว่าความสามารถของโรงเรียนในการปรับปรุงและรักษาประสิทธิผลในระยะยาวไม่ได้เป็นผลมาจากรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารแต่เกิดจากความเข้าใจและการวินิจฉัยความต้องการของโรงเรียนและการประยุกต์ใช้คุณค่าทางการศึกษาร่วมกันอย่างชัดเจนและเป็นระบบผ่านความเชื่อมโยงที่หลากหลายและการสะสมของเวลาและบริบทกลยุทธ์ที่ฝังตัวอยู่ในภารกิจของโรงเรียน วัฒนธรรม และผลสัมฤทธิ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ควรนำผลจากการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่พบว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในทุกด้านไปใช้ประโยชน์ในทางทฤษฎี เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการและพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา ตลอดจนช่วยยกระดับคุณภาพและเติมเต็มศักยภาพคุณภาพครูให้สามารถส่งมอบคุณค่าที่ดีขึ้น ทั้งผลผลิตและบริการให้แก่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ควรนำผลจากการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านใดที่เป็นตัวทำนายสมรรถนะหลักของครูไปใช้ประโยชน์ในทางทฤษฎี ในปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารของตนเอง ดังเช่นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถทำนายสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ได้ถึงร้อยละ 91.80 ผู้บริหารจึงควรให้ควรสำคัญต่อการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน

ด้านดังกล่าวเพื่อเสริมสร้างให้ครูมีสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ให้ดียิ่งขึ้นและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นต่อไป

3. จากผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีด้านการกระตุ้นสติปัญญามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และยังพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งสองด้านนี้มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของครูเป็นอย่างมาก สิ่งที่ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติคือ ควรกระตุ้นให้ครูได้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนทำให้ครูมีความต้องการแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในโรงเรียนเพื่อหาทางแก้ไขที่ดีกว่าเดิมและทำให้เกิดแนวคิดใหม่ที่สร้างสรรค์ โดยผู้นำควรกระตุ้นให้ครูได้คิดนอกกรอบด้วยวิถีทางใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ผู้บริหารควรให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล และทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้บริหารควรสวมบทบาทโค้ช และเป็นที่ปรึกษาที่ดีของครูแต่ละคน และควรมีการบริหารจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ อีกทั้งผู้บริหารควรสนใจในเรื่องละเอียดอ่อน เข้าถึงความกังวลของแต่ละบุคคล และมองปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งครบมากกว่าเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ถึงแม้ว่าภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่ผู้บริหารก็ควรให้ความสำคัญและนำไปปรับปรุงพัฒนาด้วยเช่นกัน สิ่งที่ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติคือผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ครูเกิดความเชื่อถือ ศรัทธา ยกย่อง เคารพนับถือ และทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกันภายในโรงเรียน ทั้งนี้ย่อมส่งผลให้ครูพยายามประพฤติปฏิบัติตามแบบผู้บริหารของตนเอง

4. จากผลการวิจัยที่พบว่าสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้นครูควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ รวมทั้งยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด นอกจากนี้ครูควรกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และกำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน ถึงแม้ว่าสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ครูก็ควรให้ความสำคัญและนำไปปรับปรุงพัฒนาด้วยเช่นกัน โดยคำนึงถึงการให้บริการนักเรียนและผู้ปกครองด้วยความตั้งใจและความเต็มใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ตกแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ และควรยินดีรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนและผู้ปกครองเพื่อนำมาปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

5. จากผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สิ่งที่ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ปรับปรุงพัฒนาในทางปฏิบัติ คือ ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังครูได้ ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือการประชุมรูปแบบต่าง ๆ ผู้บริหารควรมีเหตุผลและแสดงให้ครูเห็นว่าสามารถควบคุมอารมณ์ในภาวะกดดันได้ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูงเป็นที่ประจักษ์ อีกทั้งประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน

ส่วนสมรรถนะหลักของครูด้านการบริการที่ดีนั้น ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารระหว่างครูกับนักเรียนและผู้ปกครองให้ใกล้ชิดสนิทสนมมากขึ้นผ่านสื่อออนไลน์ในลักษณะกลุ่มห้องเรียนหรือการประชุมผู้ปกครองเป็นประจำ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความเห็นและเรียนรู้ความต้องการซึ่งกันและกันจนนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนที่มีประสิทธิผล นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่เป็นตัวแปรสำคัญส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูนั้น ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจภายในของครู กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมด้วยกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ ที่มีความท้าทายความสามารถของครู ตลอดจนผู้บริหารควรให้โอกาสครูในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นว่าตนคำนึงถึงและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยการมีปฏิสัมพันธ์กับครูเป็นการส่วนตัว ให้ความสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเราอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

6. ควรนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปเผยแพร่ให้กับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการศึกษาในภาพรวม

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการนำผลที่ได้มาสร้างเป็นรูปแบบการสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานเชิงคุณภาพต่อไป

2. ควรทำวิจัยเชิงเปรียบเทียบเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการระหว่างสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice)

3. ควรทำวิจัยเชิงสหสัมพันธ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติตนในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). **Roadmap การปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนอย่างยั่งยืน (พ.ศ.2558-2569)**. เข้าถึงได้จาก http://www.moe.go.th เข้าถึงเมื่อ 22 เมษายน 2559.

_____ . (2558). **ข่าวสำนักงานรัฐมนตรี 200/2558 ผลการประชุมสภาการศึกษา 2/2558**. เข้าถึงได้จาก http://www.moe.go.th เข้าถึงเมื่อ 22 เมษายน 2559.

กอบศักดิ์ มูลมัย.(2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโยลีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

กาญจนา ชุมศรี. (2553). **องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จิรภา มะลิเผือก. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4**. วารสารบัณฑิตศึกษา ปีที่ 11 ฉบับที่ 52 มกราคม – มีนาคม 2557.

จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์. (2556). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จุฑารัตน์ ชุ่มประดิษฐ์. (2556). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นฤมล โยคานุกูล. (2556). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.** สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิพิธ เรืองสมบัติ. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

ภัทรกร วงศ์สกุล. (2555). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ยุรพร ศุทธรัตน์. (2553). **องค์การเพื่อการเรียนรู้.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุจิรัตน์ นาคะรัมภะ.(2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือการประเมินสมรรถนะครู.** เข้าถึงได้จาก www.tmk.ac.th/teacher/capasity.pdf เข้าถึงเมื่อ 28 มีนาคม 2559.

อรัญ มูลบุญ. (2557). **ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.** วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฉบับพิเศษ).

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ภาษาต่างประเทศ

Bacha, Eliane. (2014). **The Relationship between Transformational Leadership, Task Performance and Job Characteristics**. Journal of Management Development. Vol. 33 Iss: 4.

Bogler, Ronit. (2001). **The Influence of Leadership Style on Teacher Job Satisfaction.** Educational Administration Quarterly. December 2001. vol. 37. 5.

Day, Christopher and others. (2016). **The Impact of Leadership on Student Outcomes: How Successful School Leaders Use Transformational and Instructional Strategies to Make a Difference.** Educational Administration Quarterly. April 2016. vol. 52. 2.

Erik E. J. Thoonen and others. (2011). **How to Improve Teaching Practices: The Role of Teacher Motivation, Organizational Factors, and Leadership Practices .** Educational Administration Quarterly. August 2011. vol.47.3.

Geijsel, Femke and others. (2003). **Transformational leadership Effects on Teachers' Commitment and Effort toward School Reform**. Journal of Educational Administration, Vol. 41 Iss: 3**.**

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3).

Krishnan, Venkat R. (2004). **Impact of transformational Leadership on Followers' Influence Strategies.** Leadership & Organization Development Journal, Vol. 25 Iss: 1.

Krishnan, Venkat R. (2005). **Transformational Leadership and Outcomes: Role of Relationship Duration**. Leadership & Organization Development Journal. Vol. 26 Iss: 6.

Marks, Helen M. and Printy, Susan M. (2003). **Principal Leadership and School Performance: An Integration of Transformational and Instructional Leadership.** Educational Administration Quarterly. August 2003. vol. 39. 3.

Menon Maria, Eliophotou. (2014). **The Relationship between Transformational Leadership, Perceived Leader Effectiveness and Teachers' Job Satisfaction**. Journal of Educational Administration. Vol. 52 Iss: 4.

Pounde, James. (2014). **Quality Teaching Through Transformational Classroom Leadership.** Quality Assurance in Education. Vol. 22 Iss: 3.

Robinson, Viviane M. J. and others. (2008). **The Impact of Leadership on Student Outcomes: An Analysis of the Differential Effects of Leadership Types.** Educational Administration Quarterly. December 2008. vol. 44.5.

Tajasom, Adel and Ahmad Zainal, Ariffin . (2011). **Principals' Leadership Style and School Climate: Teachers' Perspectives from Malaysia**. International Journal of Leadership in Public Services. Vol. 7 Iss: 4.

Thoonen, Erik E. J. and others. (2011). **How to Improve Teaching Practices: The Role of Teacher Motivation, Organizational Factors, and Leadership Practices .** Educational Administration Quarterly. August 2011. vol.47.3.

Yang, Yingxiu. (2014). **Principals' Transformational Leadership in School Improvement.** International Journal of Educational Management. Vol. 28 Iss:3.