

บทความวิจัย (ก.ค. – ธ.ค. 2563)

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม**

ลักขณา ลักขัฒหาร, สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000

ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว, สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ผศ.ดร.วัลนิกา ฉลากบาง, สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

E-mail luckhana.joy1234@gmail.com โทร. 096-9932875

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1)ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2)ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษา 3)ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู 4)อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู และ5)แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยมี 2 ระยะ คือระยะที่ 1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ระยะที่ 2 เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมีค่า IOC ตั้งแต่ .03 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .55-.88 และค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise)

ผลการวิจัยพบว่า1.)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานครพนมโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2.)ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ตามระบบการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3.) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .014.)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ด้านคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา(x_2) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(x_4) โดยร่วมกันพยากรณ์ร้อยละ 21.6 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y' = 2.485 + .041 x_2 + .022 x_4$ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z'_y = .284 Z_2 + .212 Z_4$ (5.)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ผู้วิจัยนำมาเสนอแนวทางการพัฒนามี 2 ด้านคือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

คำสำคัญ: ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ครูอาชีวศึกษา

Received: October 4,2020 , Revised October 15,2020, Accepted October 22,2020

Transformational Leadership of Directors affecting Work Effectiveness of Teachers in Educational Institutions under the Office of Nakhon Phanom Vocational Education Commission

*Luckhana Sukkhana, The Mater of Education Degree in Educational Administand Development,
Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat Univrsity 47000
Dr.Pornthep Steannoppakao, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat Univrsity
Asst.Prof. Dr. Wannika Chalakbang, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat Univrsity
Email: Luckhana.joy1234@gmail.com Tel.0969932875*

Abstract

This research was conducted with the objectives to study 1) transformational leadership level of directors; 2) work effectiveness level of teachers in educational institutions; 3) relationship between directors' transformational leadership and teachers' work effectiveness; 4) predictive power of transformational leadership of directors affecting work effectiveness of teachers and 5) approaches concerning the development of transformational leadership of directors. As a correlational research, it was divided into 2 phases. The first phase was the study of level of transformational leadership and work effectiveness of teachers in educational institutions. The second phase was the building of proposal on the approaches towards directors' transformational leadership development. The tool of choice in data collection was a 5-level rating scale questionnaire with IOC ≥ 0.30 , discrimination power between .55 - .88 and reliability value at 0.98. Statistics used in data analysis comprised frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson product-moment correlation coefficients, as well as stepwise multiple regression analysis

The findings are as follows. 1.) In an overall, transformational leadership of directors of educational institutions under the Office of Nakhon Phanom Vocational Educational Commission is at a high level. 2.) The overall work effectiveness of teachers in the learning system of educational institutions under the Office of Nakhon Phanom Vocational Educational Commission is at a high level. 3.) Transformational leadership of directors has a medium level positive relationship with work effectiveness of teachers in educational institutions under the Office of Nakhon Phanom Vocational Education Commission with a statistical significance at .01 level. 4.) The 2 aspects of transformational leadership affecting work effectiveness of teachers are intellectual stimulation (x_2) and individualized consideration (x_4) with a statistical significance at .05 level. Predictive power of these 2 variables is at 21.6%. The predictive equation can be constructed as follows. The predictive equation in unstandardized score: $Y' = 2.485 + .041 x_2 + .022 x_4$ The predictive equation in standardized score: $Z'_y = .284 Z_2 + .212 Z_4$ 5.) The author proposes that 2 aspects of transformational leadership of directors should be further enhanced, which are intellectual stimulation and individualized consideration.

Keywords: Work Effectiveness, Transformational Leadership, Vocational Teacher

คำขอบคุณ: งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากวิทยาลัยเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตพัฒนาศาสตร์

บทนำ

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 เป็นต้นมารัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาด้านอาชีวศึกษาเป็นอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ทั้งเชิงนโยบายและงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษาด้านการผลิตกำลังคนและงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการการพัฒนาประเทศ โดยมีเป้าหมายที่การสร้างทัศนคติ ค่านิยมต่อการเรียนต่อสายอาชีพแก่ผู้ปกครอง โดยการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียนให้สูงมากขึ้น และการส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นเลิศเฉพาะทางตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน (สำนักวิจัยและพัฒนากิจการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2559, หน้า 1)

จากนโยบายที่ชัดเจนของรัฐบาล ประกอบกับแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการ มุ่งมั่นทำงานสนองนโยบายรัฐบาลของผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรในทุกระดับ ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาส่งผลให้ผู้ปกครองและสาธารณชนเห็นความสำคัญของการอาชีวศึกษาส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนสายอาชีพเพิ่มมากขึ้น กลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาที่สำคัญของรัฐบาลคือ รัฐบาลได้จัดตั้งคณะกรรมการภาครัฐและเอกชนเพื่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ (Public – Private Steering committee) หรือประชารัฐ และจัดให้มีคณะกรรมการทำงานด้านการยกระดับกระบวนคุณภาพวิชาชีพ (Competitive Workforce) โดยมีเป้าหมายสำคัญตามข้อตกลงความร่วมมือคือ การดำเนินการโครงการยกระดับคุณภาพวิชาอาชีวศึกษา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันทัดเทียมเวทีโลก (สำนักวิจัยและพัฒนากิจการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2559, หน้า 5)

การที่สถานศึกษาจะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างที่สนับสนุนและที่เป็นพลังขับเคลื่อนการทำงาน ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ความล้มเหลวขององค์กรต่าง ๆ ที่ผ่านมาสืบเนื่องจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพ องค์กรที่มีการจัดการที่ดีย่อมมีบุคลากรที่มีความเป็นผู้นำและมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความสามารถในการสื่อสารทั้งภายในและระหว่างองค์กร ในขณะเดียวกันก็สามารถสร้างความสัมพันธ์ร่วมมือร่วมใจก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในองค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและลดปัญหาความขัดแย้งในการประสานงานกับบุคคลรอบข้าง ดังนั้นผู้นำสมัยใหม่จะประสบความสำเร็จได้ ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอยู่ตลอดเวลา ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถทำให้ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างมีคุณภาพและเต็มความสามารถผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการจัดการศึกษา จัดระบบความคิดและระบบบริหารให้บรรลุเป้าหมายทำให้สถานศึกษาดำรงอยู่และก้าวหน้าต่อไป (สำนักวิจัยและพัฒนากิจการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2559, หน้า 6)

ผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการนำสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารไม่ว่าจะบริหารงานในสถานศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน ก็ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีภาวะผู้นำและภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการบริหารในปัจจุบัน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นความสามารถในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนการทัศนคติใหม่และสามารถสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับผู้อื่น เพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวม มีการร่วมคิดและร่วมรับผิดชอบ พยายามใช้เหตุผลเพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามการปฏิบัติงานขององค์กร(ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ, 2554, หน้า 6)

จากปัญหาที่กล่าวมา การรับนโยบายจากรัฐบาล การเปลี่ยนแปลงต้นสังกัด การรวมตัวของสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงการบริหารงานที่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐและสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคเอกชน ทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษา

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาและอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม
5. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม จำนวน 438 คน ปีการศึกษา 2562 (ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคลอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ของ Steven ที่กล่าวว่าควรใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 15 เท่าของจำนวนตัวแปรพยากรณ์และไม่ต่ำกว่า 100 หน่วย(อ้างถึงในสมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553, หน้า 4) ได้จำนวน 221 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประกอบด้วย ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกตามองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ซึ่งจัดลำดับคุณภาพเป็น 5 ระดับ โดยเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2544, หน้า 73-74) ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติมากที่สุดค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติมากค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติปานกลางค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติน้อยค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติน้อยที่สุดตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาประกอบด้วยข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกตามขอบข่ายการปฏิบัติงาน 3 ด้านซึ่งจัดลำดับคุณภาพเป็น 5 ระดับ โดยโดยเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2544, หน้า 73-74) ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ครูมีการปฏิบัติมากที่สุดค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ครูมีการปฏิบัติมากค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ครูมีการปฏิบัติปานกลางค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ครูมีการปฏิบัติน้อยค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ครูมีการปฏิบัติ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการทำวิทยานิพนธ์จากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่งถึงประธานอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ขอความอนุเคราะห์จากประธานอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 221 ฉบับด้วยระบบ E-Office พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่อาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม แจ้งการตอบแบบสอบถามและติดตามให้สถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนส่งแบบสอบถามกลับคืนภายในระยะเวลาที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ โดยสถานะภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การแจกแจงความถี่ และร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product moment Correlation Coefficient) และการสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ เป็นขั้นตอน (stepwise) (Multiple Linear Regression) โดยโปรแกรม SPSS

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนมสรุปได้

1.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษานครพนมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ตามระบบการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา(x_2) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(x_4) ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 2.485 + .041x_2 + .022x_4$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .284y_2 + .212y_4$$

5. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนมมีดังนี้

5.1 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

5.1.1 ผู้บริหารควรมีการจัดการ หรือมีการทำงานที่เป็นกระบวนการ

5.1.2 ผู้บริหารควรรหาแนวทางกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางในการแก้ปัญหา

5.1.3 ผู้บริหารควรพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ และส่งเสริมให้มีการทำงานแบบทันสมัย

5.1.4 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ

5.1.5 ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน

5.1.6 ผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5.1.7 ผู้บริหารควรมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

5.2แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก

บุคคล

5.2.1 ผู้บริหารควรมีการจัดการหรือการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

5.2.2 ผู้บริหารควรมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

5.2.3 ผู้บริหารควรมีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล

5.2.4 ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ความต้องการของความสามารถของแต่ละบุคคล

5.2.5 ผู้บริหารควรเป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำกับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

5.2.6 ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

5.2.7 ผู้บริหารควรกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี และด้านการสร้างแรงจูงใจ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยน่านวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีการวิเคราะห์ปัญหาและข้อมูลหลักฐานก่อนการแก้ไขปัญหา พุดกระตุ้นให้กำลังใจให้ครูแก้ไขปัญหาอย่างมีคุณภาพด้วยตนเอง มีการจัดการและสร้างกระบวนการในการทำงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารให้คำชี้แนะให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นรายบุคคลเพื่อพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ทำหน้าที่นิเทศและส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ มีวิสัยทัศน์ที่แตกต่างตามความเหมาะสมของแต่ละคน ปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความยุติธรรมและเอาใจใส่ต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียม เปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มอบหมายงานให้ครูทุกคนตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการสร้างบารมี ผู้บริหารมีความทุ่มเทกับการปฏิบัติงาน สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับครู ให้ความสำคัญกับค่านิยม มีความเชื่อมั่นในตนเองเป็นตัวอย่างให้กับครูในการปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างในการประพฤติตน เสียสละให้เกิดประโยชน์ส่วนรวมได้รับความไว้วางใจในความเป็นผู้นำจากครูในปฏิบัติงานตามหน้าที่ ทำงานอย่างเป็นกระบวนการเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติของครู สามารถปฏิบัติงานจนทำให้ครูยอมรับนับถือเชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย เป็นตัวอย่างในการมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างความตระหนักให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง เป็นตัวอย่างในอุทิศตนต่อประโยชน์ส่วนรวม กระตุ้นจิตวิญญาณของครูให้มีชีวิตชีวาอยู่เสมอ สามารถสร้างแรงจูงใจภายในให้ครูในการปฏิบัติงานทำงานอย่างเป็นกระบวนการ เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับครู ดังนั้นจึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554, หน้า 92) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวม และรายด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุรमार เจตีย์คำ (2559, หน้า 78) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี โดยรวมเป็นและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือการปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรม นักเรียน นักศึกษามีผลวิเคราะห์เท่ากัน และการปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูมีการวิเคราะห์การออกแบบการจัดการกระบวนการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอน มีการวิเคราะห์จัดกลุ่มปรับพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน มีการติดตามการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอน มีการสอนเพื่อพัฒนาเสริมทักษะ

วิชาชีพ มีการประเมินฐานสมรรถนะของผู้เรียนโดยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีการสอนเพื่อพัฒนาเสริมทักษะวิชาชีพ ส่วนด้านการปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา ครูได้จัดกิจกรรมเข้าค่ายคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรมผู้เรียน จัดทำแบบรายงานผลผู้เรียนกลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา จัดทำแบบบันทึกการให้คำปรึกษา(สำหรับครูที่ปรึกษาและครูประจำวิชา) ติดตามและพัฒนาแก้ไขพฤติกรรมของผู้เรียน กลุ่มเสี่ยง จัดทำแบบประเมินและติดตามพฤติกรรมผู้เรียนเป็นรายบุคคล จัดทำแบบบันทึกข้อมูลและแบบบันทึกคัดกรองผู้เรียน และจัดทำกิจกรรมโฮมรูมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตให้แก่ผู้เรียน ส่วนด้านการปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา ครูได้รายงานผลดำเนินงานภาพรวมของระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษาประจำปี มีการวางแผนพัฒนา ปรับปรุง การจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมในปีการศึกษาถัดไป จัดตั้งกิจกรรมชมรมวิชาชีพตามความสนใจของผู้เรียน มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละกิจกรรมแก่ผู้เรียน ชี้แจงรูปแบบในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนทราบ และจัดประชุมทำความเข้าใจร่วมกันในการกำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามคู่มือการ(บริหารจัดการและปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา (2559, หน้า 5-8)) ดังนี้ การปฏิบัติงานตามระบบการเรียนรู้สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาโดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ ข้อกำหนดที่ 1)มีการจัดแนวการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาความต้องการของผู้เรียน/ท้องถิ่น และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม ให้สามารถเชื่อมโยงปัญหาท้องถิ่นได้ และนำไปปฏิบัติได้จริง ข้อกำหนดที่ 2)มีการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อจัดการเรียนรู้ ข้อกำหนดที่ 3)มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นำไปใช้จริงและนำผลการประเมินการใช้แผนไปปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนรู้ ข้อกำหนดที่ 4)มีการจัดการเรียนรู้พัฒนาสื่อและนวัตกรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และมีการเรียนรู้แบบใฝ่รู้ ข้อกำหนดที่ 5)มีการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง และพัฒนาการของผู้เรียน มีการประเมินเพื่อวินิจฉัยจุดเด่น จุดด้อย มีการประเมินเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียนข้อกำหนดที่ 6)มีการนำผลการประเมินการเรียนรู้ มาปรับกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยครูผู้ปฏิบัติงานต้องจัดทำข้อมูลเพื่อใช้เก็บไว้เป็นหลักฐานประกอบกระบวนการตามระบบระบบการเรียนรู้ การปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา นั้นสถานศึกษามีการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านข้อกำหนดที่ 1) มีการรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล และจัดกลุ่มผู้เรียนตามสภาพปัญหาข้อกำหนดที่ 2) มีการวิเคราะห์และแก้ไขสถานการณ์ ตลอดจนช่วยเหลือและประสานความร่วมมือต่าง ๆข้อกำหนดที่ 3) มีการพัฒนาทักษะชีวิตที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตข้อกำหนดที่ 4) ร่วมมือและส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีความรัก ความเข้าใจ เอาใจใส่ในการอบรมสั่งสอนบุตรหลาน และเป็นแบบอย่างที่ดี และการปฏิบัติงานตามระบบกิจกรรมนักเรียน นักศึกษาต้องทราบถึงข้อมูลด้านกระบวนการสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมนักเรียน นักศึกษาที่ส่งผลต่อศักยภาพและความเป็นผู้นำของผู้เรียนข้อกำหนดที่ 1) มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตรที่พัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลายส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ปลูกฝังค่านิยมที่พึงามรวมทั้งความสามารถ และความถนัดของผู้เรียนข้อกำหนดที่ 2) มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้นำการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความรับผิดชอบต่อส่วนรวมข้อกำหนดที่ 3) มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นผู้นำ การทำงานร่วมกับผู้อื่นและความรับผิดชอบต่อส่วนรวมข้อกำหนดที่ 4) มีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างต่อเนื่องให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น รักสถานศึกษาและท้องถิ่นข้อกำหนดที่ 5) มีข้อมูลที่แสดงถึงความถนัดและความสนใจที่หลากหลายของผู้เรียนสอดคล้องกับผลการวิจัย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .456 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3 ที่ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม มี

ความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายไหม ดาบทอง(2559, หน้า 83) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม ได้มี 2 ด้าน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา(x_2) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล(x_4)

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนมได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูตามความสนใจ และตามความสามารถของแต่ละบุคคล ให้ความยุติธรรมเอาใจใส่ต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการกระจายอำนาจได้อย่างเหมาะสม จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สอดคล้องกับ บัณฑิต กิมศรี(2559, หน้า 6)ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารแสดงการสนใจ และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเข้าใจปัญหาความต้องการของผู้ร่วมงาน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งการพัฒนาบุคคลให้เกิดความรู้ความเข้าใจ มีการเอาใจใส่กระจายความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและเป็นตัวของตัวเองเพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ เชษนิรี แสงสุข (2560, หน้า 30) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หมายถึงการที่ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมพันธ์และความเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาดา พันธียาว (2559, หน้า 56-57) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีอำนาจการพยากรณ์สูง รองลงมาได้แก่ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี และการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับรองการกระจายอำนาจผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- กิตติรานีย์ ขวงพร. (2554). *การพัฒนาแบบวัดทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กมลวรรณ นวลน้อย. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาการรับรู้ของครูอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.

- ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.วิทยานิพนธ์ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี.
- จันทราณี วิไลวรรณ. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.
- จารุวรรณ โตบัว. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*
ขอนแก่น เขต 3.วิทยานิพนธ์ศ.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- จตุภัทร ประทุม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.*
วิทยานิพนธ์ ศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด*
ชลบุรี.ร.ป.ม กรุงเทพฯ ฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชัยเสกข์ พรหมศรี. (2549). *ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ ฯ: อรรถกมลการพิมพ์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *ภาวะผู้นำในองค์กร*. กรุงเทพฯ ฯ: ปัญญาชน.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ ฯ: เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. ปรียญานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ ฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เชษนิรี แสงสุข. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครู*.
วิทยานิพนธ์ ศ.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ทองใบ สุตขารี. (2549). *ภาวะผู้นำกลไกขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี: คณะบริหารธุรกิจและการ
จัดการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ทิพวัลย์ ขาลีเครือ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัด*
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง. งานนิพนธ์อิสระ ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). *รายงานการวิจัยสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย*.
ไทย. กรุงเทพมหานคร: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- ธวัช บุญยมน. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ ฯ : โอเดียนสโตร์
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ ฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธนิษฐ์ รัตนโอฬาร. (2553). *การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา*
ปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ: การประยุกต์ใช้โมเดลการวัดเชิงสะท้อน. วิทยานิพนธ์ ศ.ม.
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธุมกร เจตย์คำ. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการ*
บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. จันทบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2549). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ ฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- นิธินาถ สันธูเดช. (2549). *การบริหารการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ ฯ: สหมิตรพรินต์

นลินี ศรีพรหม. (2550). รับมือกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :

<http://www.ftpi.or.th/FTDiWebdmin/knwpworld/imagencontent/55/Leadership>. 1 ตุลาคม 2552.

บัญญัติกิมศรี. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปาติกา นิธิประเสริฐกุล. (2547). ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ชั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรียา เรียงประดิษฐ์. (2548). ผู้นำ: ปัจจัยความสำเร็จขององค์กร. (ออนไลน์). แหล่งที่มา

<http://www.prodnorth.in.th/showarticle.php?ID=050929143727>. 6 ตุลาคม 2551.

พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2548). หลักการบริหารการศึกษาและทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

แพรวภัทร (นามแฝง). (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ ฯ : มติชน.

พิมพ์พรณ สุริโย. (2552). ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ค.ม. เลย :มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา. (2542). ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษาแห่งชาติ.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปริญญาโทบริหาร
การศึกษ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.

รัชนิวรรณ วณิชกานอม. (2550). สมรรถนะในวันวาน วันนี้และพรุ่งนี้ในสาระสำคัญการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือนฉบับใหม่. กรุงเทพฯ ฯ :สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิเชียร วิทยอดม. (2550). ภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 4.) กรุงเทพฯ ฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

ศิริวรรณ ทวลกระสินธุ์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ 1 อำเภอ
1 โรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2. สารนิพนธ์ศษ.ม. กรุงเทพฯ ฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์. กรุงเทพฯ ฯ : เอ็ดดูเคชั่น.

โสภณ ภูเก้าล้วน. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.gotoknow.org>. 3 สิงหาคม 2555.

สมบัติ ห้ายเรือคำ. (2553). สถิติสำหรับการวิจัย. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <https://slideplayer.in.th/slide/2278535/>.
1 ตุลาคม 2558

สมเกียรติ บาลลา. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.อ.บ.ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สำนักงานวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา. (2559). คู่มือการบริหารจัดการและปฏิบัติงานของบุคลากร. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

อังคณา ทีภูเวียง.(2551).ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาล
เอกชนในจังหวัดขอนแก่น.วิทยานิพนธ์ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

อภิขยา มีเพียร.(2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชัยภูมิ เขต 2.วิทยานิพนธ์ ค.ม. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Bass, B. M. and Avolio, B. J.(1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Newbery Park, CA : Sage.

Hoy, W. K. and Miskel ,C.G.(2008). *Educational Administration :Theory, Research, and Practice*.Singapore :
McGraw - Hill.

Likert, R. (1993) *A Technique for the Measurement of Attitude*. Chicago : Rand McNally.

Yukl, G. (2006). *Leadership in Organization*.(6 th ed.) New Jersey : Prentice-Hall.