

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ภคมน ทิฆัมพรบรรเจิด

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง,

Email : tom9120@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 310 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 64 คน และครูจำนวน 246 คน ที่ได้มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบลำดับขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่รับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นในชีวิต และความสามารถในการปรับตัว

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของครู ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านงานที่รับผิดชอบ และการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้ร้อยละ 48.40

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความพึงพอใจของครู, ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

Transformational Leadership in School Administrators: Teachers' Job Satisfaction affecting Academic Management in Schools operating under Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2

Phakamon Tikumpornbunjerd

Educational Administration under the Muban Chom Bueng Rajabhat University,

Email : tom9120@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) the school administrators' transformational leadership and teachers' job satisfaction; 2) the academic management effectiveness in schools, and 3) the school administrators' transformational leadership and teachers' job satisfaction affecting academic administration effectiveness in schools under the office of Ratchaburi primary educational service area 2. Samples were 310 persons including 64 school administrators, and 246 teachers based on Krejcie & Morgan table chosen by stratified random sampling. The research tool was a five-rating scale questionnaire. Statistics used for data analysis were mean, percentage, standard deviation, Pearson's correlation analysis, and Stepwise multiple regression analysis. The research results showed:

1) the overall level of school administrators' transformational leadership was in high level, additionally, item analysis from high to low were the consideration of individualism, the creation of inspiration, the stimulation of intellect, and the idealised influence. Moreover, the overall of level of teachers' job satisfaction was also at a high level with the teachers' job satisfaction at the highest, followed by work achievement, career advancement, job characteristics, job's responsibility, and recognition;

2) the overall level of academic management effectiveness in schools was at a high level ranking from goal achievement, the job satisfaction, and the living determination, and the ability to adjust oneself, respectively; and

3) The statistical significance of the school administrators' transformational leadership in the aspect of the idealized influence, and the teachers' job satisfaction in the aspects of the recognition and the career advancement was at .01 leading to the prediction of the academic management effectiveness in schools of about 48.40 per cent.

Keywords: Transformational Leadership, Teachers' Job Satisfaction, Academic Management Effectiveness

บทนำ

การศึกษา เป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของชาติที่จำเป็นต้องจัดให้มีคุณภาพและทั่วถึง เจื่อนใจดังกล่าวดสอดคล้องตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 49 ที่บัญญัติไว้เป็นหน้าที่ของรัฐว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอภาคกันในการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, 2550 : 15) บทบัญญัติดังกล่าวส่งผลให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (2552-2561) โดยมีข้อเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการศึกษาและการเรียนรู้ที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องเป็นระบบเน้นที่เป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษา การเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา อาจกล่าวได้ว่า การเปลี่ยนแปลงคุณภาพการบริหารงานวิชาการที่เริ่มตั้งแต่ในสถานศึกษา คือเจื่อนใจหลักของความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน

การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้ดำเนินไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าวนั้น ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่ระบบการทำงานอาจมีการปรับเปลี่ยนไปจากเดิม ดังนั้น หน่วยงานทางการศึกษาทุกภาคส่วนจำเป็นต้องเริ่มมาให้ความสนใจกับการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership) ในตัวครูและผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับ ทั้งนี้เพราะบุคลากรดังกล่าวคือผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการเรียนรู้ในระดับฐานรากอย่างแท้จริง ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการก็ให้ความสำคัญกับแผนพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร

หน่วยงานสถานศึกษา มีการกำหนดคุณสมบัติการเข้าสู่ตำแหน่งเส้นทางความก้าวหน้า และระบบการจูงใจอย่างเป็นระบบอีกด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552 : 31) อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่จะชี้วัดความสำเร็จและหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าว ดังเจตนารมณ์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงเป็นเงื่อนไขที่นำไปสู่การเปิดมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษาเท่านั้น ทว่าความอยู่รอดของสถานศึกษาในยุคปัจจุบันยังขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำพาการศึกษาไปสู่การตอบสนองความต้องการตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของสังคมได้ ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องพร้อมด้วยคุณลักษณะ ชีตความสามารถและโปร่งใส จึงจะเป็นที่ยอมรับในสังคมคุณภาพ ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและบริหารจัดการศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์และเป็นผู้ออกแบบระบบการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรได้

การวิจัยนี้ได้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยประยุกต์ใช้ตามแนวคิดของบาสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับสูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมงานและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน

หรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบ พฤติกรรมเฉพาะ 4 แบบ หรือที่เรียกว่า “4I” (Four I’s) คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตาม เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน 2) การสร้าง แรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติ ในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม 3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมี การกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการ หาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ รู้สึกมีคุณค่าและพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบ

หากกล่าวถึงความพึงพอใจของครูกับงาน การจัดการเรียนการสอนที่ได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติ กริมเมอร์ (Glimmer.1971, pp. 279-283) อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544 : 120) กล่าวว่า นอกจากปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ ทำ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน ตลอดจน รายได้ที่ได้รับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อีกด้วย ทั้งนี้เพราะ วิธีปฏิบัติของผู้บริหารมีส่วนสำคัญที่จะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ ผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะการนำเหมาะสม อาจเป็น สาเหตุอันดับหนึ่ง ที่ทำให้เกิดการทุ่มเทและอุทิศตน เพื่องาน ในทางตรงกันข้ามหากผู้บังคับบัญชาไม่ดี ก็อาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดการขาดงานและลาออก จากงานได้ในที่สุด ครูผู้สอนในฐานะผู้ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ การจัดการศึกษาไปสู่เป้าหมาย ทั้งนี้เพราะครู เป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้แก่เยาวชนให้เป็นผู้ที่มี

คุณภาพ มีความรู้ สามารถดำรงชีวิตให้เหมาะสมกับ สภาพในสังคมปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ถึงแม้ครูผู้สอนจะมีความรู้ความสามารถ มีความขยันหมั่นเพียรมากเพียงใด ถ้าผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ได้เอาใจใส่ดูแลครูให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงานแล้ว งานที่ทำก็ไม่สามารถสำเร็จ ตามที่ผู้บริหารมุ่งหวังไว้ การสร้างแรงจูงใจให้ ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็น ความรู้สึกและเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อ การปฏิบัติงานที่ทำอยู่ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544 : 126) การปฏิบัติงานที่เกิดจากความพึงพอใจ จึงมีความสำคัญมากในการทำงาน เพราะว่าใน การทำงานใดก็ตาม ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ จะมีความกระตือรือร้นที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง ไปด้วยดีทำให้งานมีประสิทธิภาพสูง แต่ใน ทางตรงกันข้าม หากผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจ ในการทำงานแล้ว ก็จะแสดงออกมาในรูปของ การขาดงานเป็นประจำ การโยกย้ายสลับเปลี่ยน การออกจากงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงสืบเนื่องมาจากองค์ประกอบต่าง ๆ หลายอย่าง เช่น คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงาน ผลประโยชน์ ตอบแทน ถ้าองค์ประกอบเหล่านี้สามารถตอบสนอง ความต้องการของบุคคลดังกล่าวได้ ก็จะก่อให้เกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน งานใดก็ตามถ้าหาก ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่แล้ว ก็จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผลเสียก็จะเกิดแก่ องค์การนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพราะการได้ทำงานที่ พึงพอใจนั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนพึงปรารถนาและ ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการสอน เอาใจใส่ในการสอน รักในงานที่ทำ ทำงานอย่างเต็มที่

สุดความสามารถ งานที่ทำจะมีความหมายต่อชีวิต ทำให้ชีวิตมีค่า สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารต้องทำให้เกิดขึ้น สถานศึกษาที่มีความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมบูรณาการผสมผสาน คงสภาพของสถานศึกษาให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงานให้สถานศึกษาเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งหมด (สมโชค โพธิ์งาม, 2550 : 31) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาตามแนวคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 384) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จำแนกเป็น 4 แบบ คือ ความสามารถในการปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นในชีวิต

กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจเป็นปัจจัยเงื่อนไขที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษา ที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ คือ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา การแสวงหาแนวทางการยกระดับคุณภาพและหรือประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในระดับสถานศึกษา จำเป็นต้องเริ่มต้นจากการพยายามทำความเข้าใจกับปัจจัยเงื่อนไขที่นำไปสู่ภาวะผู้นำ

ของผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เพราะประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการจะขึ้นอยู่กับมาตรการ วิธีปฏิบัติงาน และความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานตามวิธีการดังกล่าว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศ นำไปใช้เป็นแนวทางประกอบการศึกษาในการพัฒนาความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาประถมศึกษาและเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

กนกวรรณ วิเชียรเขต (2551) ได้การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกโดยรวมและรายด้านในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รุ่งนภา วิจิตรวรค์ (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยอง เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าลำดับ เผลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมคิด สกมลสถาปัตย์ (2552) ได้ทำการศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย การสร้างสื่อกลางที่มีศักยภาพ การใช้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นฐาน การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สำหรับองค์ประกอบของการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน ประกอบด้วย กระบวนการเปลี่ยนแปลงสมดุลต่อเนื่อง เน้นผู้เรียน ปัจจัยนำเข้ามีพลังขับเคลื่อน ผลผลิตมีคุณภาพ ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพเชิงพลวัต บริบทเหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้แบบพอเพียง

รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน เป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพหุตัวแปรที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 11 องค์ประกอบ กล่าวคือ การสร้างสื่อกลางที่มีศักยภาพ การใช้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นฐาน การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นใช้ปัญญา และการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล) ซึ่งมีอิทธิพลต่อปัจจัยนำเข้ามีพลังขับเคลื่อน กระบวนการเปลี่ยนแปลงสมดุลต่อเนื่อง เน้นผู้เรียน

ผลผลิตมีคุณภาพ ผลลัพธ์มีคุณภาพเชิงพลวัต
บริบทเหมาะสม เอื้อต่อการเรียนรู้แบบพอเพียง
(การปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน) ทั้งโดยทางตรง
และทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งรูปแบบมีความถูกต้อง
เหมาะสม เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

อภิวัฒน์ แสงสุกาว (2555) ได้ทำการศึกษา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อ อัตลักษณ์ของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับมาก 2) อัตลักษณ์ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน
ระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมส่งผลต่ออัตลักษณ์
ของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมี
นัยสำคัญที่ระดับ .05

อุดมศักดิ์ กุลคลอง (2553) ได้ทำการศึกษา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความรับผิดชอบ
ต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า
1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน
ระดับมาก 2) ความรับผิดชอบต่อสังคมของ
ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม อยู่ในระดับ
มากที่สุด และอีก 7 ด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก
3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและ
ความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครปฐม เขต 2 ระหว่างบุคลากรภายในและ

กรรมการสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความรับผิดชอบ
ต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม เขต 2
มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01

อำนาจ สะอึ้งทอง (2556) ได้ทำการศึกษา
คุณภาพชีวิตของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตของผู้บริหารใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน
เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย
คือ คุณภาพชีวิตด้านสังคม คุณภาพชีวิตด้าน
ความเป็นมนุษย์ คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม
และคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ ส่วนคุณภาพชีวิต
ด้านสภาพทั่วไปของชีวิตอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผล
ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ทั้ง ภาพรวม
และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐาน
เลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ พันธกิจของ
สถานศึกษามีความชัดเจน ทุ่มเทเวลาในการทำงาน
การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความสัมพันธ์เชิงบวก
กับผู้ปกครอง บรรยากาศของความคาดหวังที่สูง
สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัยและ
การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ
3) คุณภาพชีวิตของผู้บริหารทุกด้าน ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
โดยคุณภาพชีวิตด้านความเป็นมนุษย์ คุณภาพชีวิต
ด้านเศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม
ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านสภาพแวดล้อม
เป็นระเบียบและปลอดภัย คุณภาพชีวิตด้าน
ความเป็นมนุษย์และคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ

ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านพันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน คุณภาพชีวิตด้านความเป็นมนุษย์ คุณภาพชีวิตด้านสภาพทั่วไปของชีวิต และคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ คุณภาพชีวิตด้านความเป็นมนุษย์ คุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตด้านสภาพทั่วไปของชีวิต และคุณภาพชีวิตด้านสังคม ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง คุณภาพชีวิตด้านสภาพทั่วไปของชีวิตและคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านทุ่มเทเวลาในการทำงานและด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ คุณภาพชีวิตด้านสภาพทั่วไปของชีวิตและคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง

สมโชค โพธิ์งาม (2550) ได้ทำการศึกษาศอมสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูปฏิบัติการสอนจำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามการรับรู้ของครูปฏิบัติการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3)ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

เฉลา ระโหฐาน (2553) ได้ทำการศึกษาศอมสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารวิชาการ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทรงชัย คงเงิน (2553) ได้ทำการศึกษาศอมสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน
อยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย
ได้ดังนี้ ด้านที่มีความสามารถพิเศษ ด้านการดูแล
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการ
ยอมรับ คุณค่าแห่งปัจเจกบุคคล 2) ประสิทธิภาพ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 มีคะแนนเฉลี่ย
เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสามารถ
แก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถ
ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับ
สิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มี
ทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถ ผลิต
นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3)
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ปราจีนบุรี เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน
ในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
ส่วนรายด้านมีเพียงด้านเดียวที่มีสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ในระดับดี คือ ด้านความสามารถพิเศษ
สัมพันธ์กับความสามารถผลิตนักเรียนที่มี
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ที่ระดับนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ .05

อัครเดช หมูวิเศษ (2553) ได้วิจัยเรื่องปัจจัย
จูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของครู
ในสถานศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 12 พบว่า 1) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
วิชาการของครูในสถานศึกษาพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง 2) ระดับการปฏิบัติงานวิชาการของครู
ในสถานศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 12 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์
ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานวิชาการ
ของครูในสถานศึกษาพระปริยัติธรรม แผนก
สามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน

อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัย
ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงทุกด้าน ผลการวิเคราะห์
ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของครู
ในสถานศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
กลุ่มที่ 12 มีอยู่ 3 ด้านได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน
ด้านปกครองบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและ
ผลประโยชน์เกื้อกูล

อนุตรา โกงเหลง (2554) ได้วิจัยเรื่อง
คุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของบุคลากร สถานศึกษาสาธิต
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขต
กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะ
ของผู้บริหารสถานศึกษาสาธิต สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขต กรุงเทพมหานคร
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน และมาก
1 ด้าน เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจาก
มากไปน้อย คือ ภูมิหลังทางสังคม คุณลักษณะที่
เกี่ยวกับงาน คุณลักษณะทางกาย บุคลิกภาพ
สติปัญญาและความสามารถ และคุณลักษณะ
ทางสังคม 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสถานศึกษาสาธิต สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร
โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ
ตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ
ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ
การนิเทศงาน หน่วยงานและการจัดการ สภาพ
การทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน ผลประโยชน์
เกื้อกูล 3) คุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานศึกษาสาธิต
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขต
กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมในระดับปานกลาง
ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

เสาวนีย์ ศรีเดช (2557) ได้วิจัยเรื่อง วิธีจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีการขัดแย้งทั้ง 5 วิธี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยใช้วิธีการประนีประนอมและวิธียอมรับอยู่ในระดับมาก ส่วนวิธีร่วมมือแก้ปัญหา วิธีหลีกเลี่ยง และวิธีเอาชนะอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านงานที่รับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 3) อิทธิพลของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารที่ด้วยวิธียอมรับส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และการจัดการความขัดแย้งด้วยวิธียอมรับ วิธีประนีประนอม และวิธีเอาชนะ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ด้านความสำเร็จของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขต 2 ใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามแนวคิดของบาสและอโวลิโอ แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของ เฮอร์ชเบอร์ก และแบบสอบถามประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาตามแนวคิดของฮอย ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครู ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขต 2 ในปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 1,569 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 162 คน และครูจำนวน 1,407 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขต 2, 2559)

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 310 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 64 คน และครูจำนวน 246 คน ที่ได้มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี่ และมอร์ดาน (Krejcie and Mordan, 1970, p. 608) เมื่อได้จำนวน กลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดแล้วผู้วิจัยใช้วิธีการ สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified - Random Sampling) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้สถานภาพของประชากร เป็นชั้นภูมิในการสุ่ม

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ตามแนวคิดของบาส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ที่จำแนกลักษณะภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ ได้แก่

- 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3) การกระตุนทางปัญญา
- 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ตามแนวคิดของเฮอร์ชเบอร์เกอร์ ใน 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความสำเร็จในงาน
- 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 4) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของการบริหาร งานวิชาการในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ ตามแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 384 อ้างถึงใน ไพศาล ศิวเวทฬิกุล, 2557 : 36) จำแนกเป็น 4 แบบ คือ

- 2.2.1 ความสามารถในการปรับตัว
- 2.2.2 การบรรลุเป้าหมาย
- 2.2.3 ความพึงพอใจในงาน
- 2.2.4 ความมุ่งมั่นในชีวิต

2.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำความพึงพอใจและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จากเอกสาร ตำรา งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องทั้งจากภายในประเทศ และต่างประเทศ แล้วกำหนดเป็นประเด็นข้อคำถาม ในแต่ละตัวแปร

2) นำข้อคำถามแต่ละตัวแปรมาร่างเป็นแบบสอบถาม โดยคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

3) ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการตัวแปร ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4) วิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้ทำการตรวจพิจารณา ความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of item object congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์

ประเมินค่า IOC ของ ข้อคำถามแต่ละข้อตั้งแต่ .50 ขึ้นไป

5) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ได้รับเลือกให้เป็นตัวอย่างแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หา ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามเทคนิคของครอนบาร์ช

2.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ขอให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ หมู่บ้านจอมบึง ทำหนังสือขอความร่วมมือถึงผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล จากครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

2) นำหนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ส่งถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมด้วย แบบสอบถามตามจำนวน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 โดยผู้วิจัย จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ตอบด้วยตนเอง

3) เก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยไปปรับกลับคืนด้วยตนเองและบางส่วนให้นำส่งคืนทางไปรษณีย์ จากนั้นทำการตรวจสอบแบบสอบถาม โดยคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน

2) นำแบบสอบถามมาลงรหัสในแบบลงรหัสวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำไปประมวลผลเพื่อ

คำนวณ ทาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจง ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในระหว่าง ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแปร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับตัวแปรประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5) ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จำแนกเป็น 5 ข้อดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 57.4 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 เป็นครูผู้สอน จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 79 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุ 51-60 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 โดยลำดับอายุรองลงมาได้แก่ อายุ 31-40 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 อายุ 21-30 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และอายุ 41-50 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 โดยคุณวุฒิรองลงมา ได้แก่ ระดับปริญญาโท จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมาคือ 5-10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3

ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19 15-20ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และ 10-15 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) ส่วนด้านอื่น ๆ สามารถเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) โดยด้านที่รองลงมาได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.68$) การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.67$) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.06$)

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 4.65$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.63$) ด้านงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.62$) และด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ (= 4.56)

3. ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.67$) ความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 4.67$) ความมุ่งมั่นในชีวิต ($\bar{X} = 4.66$) และความสามารถในการปรับตัว ($\bar{X} = 4.63$)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สมการถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีปัจจัยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ทำนายประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ทั้งหมด 5 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X1.1) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X2.2) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (X2.5) ด้านงานที่รับผิดชอบ (X2.4) และ การสร้างแรงบันดาลใจ (X1.2) ตามลำดับ

ตัวแปรปัจจัยที่ถูกคัดเลือกเข้าดังกล่าว มีอำนาจการทำนายหรือค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ .318 .224 .203 .178 และ .153 ในแต่ละขั้นตอนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .503 .607 .658 .683 และ .696 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R2) เท่ากับ .253, .369, .432, .466 และ .484 ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย (S.E) เท่ากับ .037 .025 .031 .032 และ .035 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรทั้งห้าตัว สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาในภาพรวมได้ร้อยละ 48.4 และส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 2 อภิปรายได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 2

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านจากมากไปน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงวิสัยทัศน์ตอบสนองความต้องการของผู้ตามตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของจุดมุ่งหมายและวิธีการที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียน ไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัวและอุทิศตนให้กับโรงเรียน เป็นผู้นำที่ครูภายในโรงเรียนให้ความไว้วางใจและมีความเคารพนับถือ สามารถแสดงให้ผู้ร่วมงานเชื่อว่าต้องดำเนินงาน ได้สำเร็จ การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารโรงเรียนจึงสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งต้องเป็นแบบอย่างให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมได้ มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคคลอื่นยึดถือปฏิบัติ สามารถให้คำแนะนำกับบุคลากรได้ จึงต้องคำนึงถึงความแตกต่างและความต้องการของบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมากที่สุด สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่รับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูคือผู้ที่ทุ่มเทอุทิศเวลาในการทำงานให้กับสถานศึกษา เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์หรือตัวชี้วัดที่สถานศึกษากำหนด โดยมุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์โดยรวมของนักเรียน สถานศึกษามีแผนการพัฒนาบุคลากร มีแผนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและเต็มใจมีความตระหนักในภาระหน้าที่ของตนเองและส่วนรวม เพื่อให้เป็นตามที่กำหนดในวิสัยทัศน์ พันธกิจ ต้องการผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน มีความรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมและศึกษาต่อหรือดูงานในสถานที่ต่าง ๆ ได้รับความยุติธรรม ได้รับการสนับสนุนการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา และได้รับการยอมรับในคุณค่าในการทำงานด้วยใจจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วตา เข้มแข็ง (2551 : 88) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การบรรลุเป้าหมาย

ความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นในชีวิต ความสามารถในการปรับตัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งระบบอยู่ตลอดเวลา เพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายใน และการประกันคุณภาพภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา และผู้บริหารในปัจจุบันเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเน้นทั้งคนและงาน มีการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานได้ดี จึงเป็นเรื่องที่สามารถทำได้ง่าย และครูพร้อมที่จะปฏิบัติตามเพื่อพัฒนาตน และพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้การพัฒนาสถานศึกษาเกิดประสิทธิผล จึงสามารถทำได้อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล ศิวเวทิจกุล (2553) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านการบรรลุเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความมุ่งมั่นในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความสามารถในการปรับตัว

3. อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาของครู ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านงานที่รับผิดชอบ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลจากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารทุกคนต้อง เป็นผู้รู้หรือผู้รับผิดชอบสูงสุดในโรงเรียนที่จะ ผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์ประกอบของ การจัดการเรียนการสอนผู้บริหารจึงต้องเสียสละ ประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เป็น ผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน หลีกเลี่ยง การใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน นำแนวคิด วิธีการ ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการ บริหารงาน ตลอดจนแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่น ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความสามารถในการ ประสานงาน ทั้งต้องเป็นแบบอย่างให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ใ้บุคคลอื่นยึดถือทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกศรัทธาและนับถือ ในตัวผู้บริหาร ยินดีที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน จึงจะทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ ทำให้ สถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ

ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาสามารถร่วมกันทำนาย ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอ โพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมได้ร้อยละ 79.20

ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน สถานศึกษาของครู ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านงานที่รับผิดชอบ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การได้รับ การยอมรับนับถือก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อ ความสามารถในการปรับตัว เพราะความเห็นและ ความรู้สึกนึกคิดของครู การทำงานที่เกิดขึ้นจาก การปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ รู้สึกต้องการทำงานนั้นให้ดียิ่งขึ้น สามารถ ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี เหลืองอุดม (2554 : 101) ได้วิจัยเรื่องการศึกษ แแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการยอมรับ เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ถือว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลถึงความสามารถ ในการปรับตัว เพราะครูผู้สอนทุกคนต้องการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ตัวเองทำอยู่ ต้องการผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน มีความรู้สึก พึงพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนมีโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน ได้รับความ สนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมและศึกษาต่อ หรือดูงานในสถานที่ต่าง ๆ ได้รับความยุติธรรม

เมื่อครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแล้ว ย่อมส่งผลให้บรรลุความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับของ แก้วตา เข้มแข็ง (2551 : 88) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ด้านงานที่รับผิดชอบ ความเห็นและ ความรู้สึกนึกคิดของครูเกี่ยวกับการทำงานที่ รับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติในหน้าที่ เมื่อได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงาน ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี รู้สึกว่างานที่ได้รับ มอบหมายมีความสำคัญ ความต้องการให้หน่วยงาน แจ้งให้ทราบก่อนที่จะสั่งให้มีการปฏิบัติงาน เพื่อ ประสิทธิภาพของงาน และมีกรอบรมผู้ปฏิบัติงาน ก่อนที่จะดำเนินงาน มีการปรึกษาหารือ การวางแผน ก่อนดำเนินงานและร่วมปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ กับทุกคนในหน่วยงาน และพร้อมที่จะรับผิดชอบ จนกว่าจะสำเร็จ โดยปฏิบัติงานตามระเบียบ อย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จรรยา เกตุรุ่ง (2559 : 113) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานของครูที่มี ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า ลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล ของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา ได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ เป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคลากร ในโรงเรียนยอมรับนโยบาย มาตรการและข้อตกลง ร่วมกันในการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีการปรับปรุง พัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เพื่อให้ โรงเรียนบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ อรัญ มูลบุญ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27 ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรมีนโยบายในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้เพราะ จากผลการวิจัยนี้ พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุดต่อประสิทธิผลของ การบริหารวิชาการในสถานศึกษา ในด้านการบรรลุ เป้าหมาย

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรมีนโยบายสนับสนุนส่งเสริมด้านความก้าวหน้า ในอาชีพ ทั้งนี้เพราะจากผลการวิจัยนี้ พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล สูงที่สุดต่อประสิทธิผลของการบริหารวิชาการ ในสถานศึกษาในด้านความมุ่งมั่นในชีวิต

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ผู้บริหารและครูควรร่วมกันสร้างและ ปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เพราะผลการวิจัย พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารวิชาการของ สถานศึกษา ความสามารถในการปรับตัวสูงสุด

2.2 ผู้บริหารและครูควรมีการส่งเสริมการ สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญ และกำลังใจ มีการยอมรับนับถือกัน ทั้งนี้เพราะ ผลการวิจัย พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผล ต่อประสิทธิผลของการบริหารวิชาการของ สถานศึกษา การบรรลุเป้าหมายสูงสุด

2.3 ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ ผู้ตาม มีการกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ ที่ดีให้กับครูผู้สอน ครูต้องรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ของตนเองและครูยังต้องการความเจริญก้าวหน้า

ในอาชีพด้วย ทั้งนี้เพราะผลการวิจัย พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ความพึงพอใจในงานสูงสุด

2.4 ผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่ผู้ตาม เป็นรายบุคคล และทำให้รู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้ตามจะเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะต้องเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น ครูต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ต้องการเห็นความสำเร็จของงาน และความก้าวหน้าในอาชีพที่ตนเองปฏิบัติอยู่ เพื่อที่จะให้บรรลุผลสำเร็จ ทั้งนี้เพราะผลการวิจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ความมุ่งมั่นในชีวิตสูงสุด

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา

3.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

3.3 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

กนกวรรณ วิเชียรเขตต์. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.

แก้วตา เข้มแข็ง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา

บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี
ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เฉลา ระโหฐาน. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. ฉะเชิงเทรา.

จรจรจิรา เกตุรุ่ง. (2559). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. สงขลา.

- ทรงชัย คงเงิน. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี
- พัชรี เหลืองอุดม. (2554). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.
- ไพศาล คิวเวทพิกุล. (2557). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. พิษณุโลก.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (2550, 24 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 124 ตอนที่ 47. หน้า 1-127.
- รุ่งนภา วิจิตรวงศ์. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. ฉะเชิงเทรา.
- สมคิด สกกุลสถาปัตย์. (2552). *รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิรูปการศึกษาแบบยั่งยืน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.
- สมโชค โพธิ์งาม. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- เสาวนีย์ ศรีเดช. (2557). *วิธีจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. ราชบุรี.
- อภิวัฒน์ แสงสุกาว. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่ออัตลักษณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.
- อนุศรา โกังเหลา. (2556). *คุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิตสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.

- อรัญ มุลบุญ. (2557). ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฉบับพิเศษ)*.
- อัครเดช หมูวิเศษ. (2553). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน วิชาการของครูในสถานศึกษา พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. ฉะเชิงเทรา.
- อุดมศักดิ์ กุลคลอง. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.
- อำนาจ สะอึ้งทอง. (2556). *คุณภาพชีวิตของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.
- Bass ,B.M. & Avolio, B.J. (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Hoy,Wayne K. & Miskel,Cecil G. (1991). *Educationl Administration Theory Research and Practice*. (4 th ed). Singapore: Mc Graw-Hill.