

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
กับการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 The Relationship Between
Transformational Leadership of Administrators And Knowledge
Management in School under Suratthani Primary Education
Service Area Office 2

เสรีรัตน์ การะเกตุ¹

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการความรู้ในสถานศึกษาและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 317 คน โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ คำนี้ถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคลการสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญาการจัดการความรู้ในสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการนำความรู้ไปใช้ ด้านการเก็บรักษาความรู้และด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการจัดการความรู้ในสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ ครู ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริการการศึกษา คุรุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Abstract

The objectives of this research were to, study transformational leadership to study knowledge Management in schools and to study the relationship between Transformational Leadership of Administrators and knowledge management in schools under Suratthani Primary Education Service Area Office 2 the data were from the sample of 317 educational personnel by using questionnaire which reliability 0.95. Basic statistics were used for data analysis including Average and Standard Deviation and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The finding revealed that the overall image of Transformational Leadership of Administrators was at high level which sorting by descending as follow, Individualized consideration, Inspirational Motivation, Idealized Influence, and Intellectual Stimulation. Knowledge management overall and each asnext were at high level which sorting by descending as follow, Knowledge Identification, Knowledge Acquisition, Knowledge Creation, Knowledge Application , Knowledge Preservation, and Knowledge Sharing. The relationship between transformational leadership of administrators and knowledge management in schools in overview was at the very high level which was statistically significant at 0.01 level.

Keyword Teacher, Transformational Leadership, Knowledge Management

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ เนื่องมาจากการแข่งขันทางธุรกิจในยุคโลกไร้พรมแดนการแข่งขันแบบเสรีที่ทุกธุรกิจทุกประเทศทั่วโลกต้องเผชิญ และต้องเผชิญกับปัญหาหลายประการ สำหรับความเจริญต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น มาจากการใช้นวัตกรรมที่พัฒนาด้วยปัญญาและความรู้เป็นฐานอันสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะองค์กรทางการศึกษาสามารถนำความรู้มาพัฒนาการดำเนินงานหรือนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อยกระดับการเรียนรู้ของสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาองค์กรได้อย่างครบถ้วนแล้วนั้น ย่อมสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างแน่นอน (พรพิมล ھرชาภิรมย์โชค, 2554) บุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545

และเป็นที่ยอมรับกันว่าบุคคลที่เป็นผู้นำหรือเป็นหัวหน้า เป็นบุคคลที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ โดยเฉพาะผู้นำหรือหัวหน้างานซึ่งทำงานเกี่ยวกับบุคคลหลายๆ ฝ่าย ทั้งหัวหน้างานระดับต้น หัวหน้างานระดับกลาง และหัวหน้างานระดับสูง จึงมีความจำเป็นต้องใช้คุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงาน หากพูดถึง"ผู้นำ" คงปฏิเสธไม่ได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้หรือไม่ในโลกปัจจุบันที่ภาวะการแข่งขันนั้นสูงหากเราเปรียบองค์กรเหมือนกับเรือลำหนึ่งการที่เรือจะแล่นสู่ฝั่งได้อย่างปลอดภัยหรือไม่ขึ้น มืองค์ประกอบหลายประการ ทั้ง ความสามารถของลูกเรือสภาพทะเลแต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ กัปตันหรือผู้นำ ในเรือลำนั้นหากกัปตันไม่มีความรู้ ความสามารถที่เพียงพอ โอกาสที่เรือจะเข้าสู่ฝั่งได้อย่างปลอดภัยก็มีน้อย แต่หากกัปตันมีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ความชำนาญที่ดีแล้ว โอกาสที่เรือจะเข้าสู่ฝั่งได้อย่างปลอดภัยก็จะสูง เช่นเดียวกับองค์กรหากมีผู้นำหรือ ผู้บริหาร ที่มี ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ฯลฯ องค์กรก็สามารถที่จะแข่งขันกับผู้อื่นได้ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ในอดีตลักษณะผู้นำที่ดีและเข้มแข็งนั้น จะมองเพียงในด้านกายภาพ บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ ความมั่งคั่ง และบารมี เท่านั้น แต่สำหรับในปัจจุบันที่เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา ผู้นำที่ดีและเข้มแข็งยังต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ดี ฯลฯ เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่เป้าหมายได้ตั้งไว้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่สามารถจูงใจผู้ร่วมงานกระทำให้มากกว่าที่คาดหวังเอาไว้ ซึ่งทำให้มีผลการดำเนินงานที่ดีเด่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีบารมีและแรงจูงใจผู้ร่วมงานด้วยกันหลายวิถีทาง ประการแรกผู้นำจะถ่ายทอดโลกทัศน์ที่ชัดเจนและประทับใจขององค์กร โลกทัศน์นี้จะชี้ให้เห็นว่าองค์กรของตนจะอยู่ ณ ที่ไหนในอนาคต และแสดงให้เห็นว่าโลกทัศน์นี้มีความสำคัญอย่างไร ประการที่สองผู้นำจะกระตุ้นแรงจูงใจระดับสูงส่วนบุคคล และมีส่วนร่วมภายในโครงการเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย ซึ่งในองค์กรผู้ที่มีอิทธิพลในการกระตุ้นให้พนักงานมองเห็นความสำคัญในการพัฒนา คือ ผู้นำหรือ หัวหน้างาน เนื่องจากผู้นำเป็นบุคคลที่ต้องเป็นแบบอย่างทั้งด้านปฏิบัติงานและผู้นำทางด้านแนวคิดให้แก่พนักงาน ดังนั้นบทบาทของผู้นำจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งปัจจุบันบทบาทของผู้นำที่ได้รับความสนใจ และเหมาะสมกับสภาพการในปัจจุบันนั้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551)

ทุกวันนี้ต้องยอมรับว่าแหล่งความรู้มีมากมายมหาศาลและกระจายอยู่ทั่วโลกความรู้ใหม่ก็เกิดขึ้นทุกวันโดยเฉพาะในยุคอิเล็กทรอนิกส์ในปัจจุบันพบว่าหลาย ๆ องค์กรมักประสบปัญหาในด้านการจัดการความรู้ ไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ความสำคัญของการจัดการความรู้นั้นก็เพื่อป้องกันความรู้สูญหายทำให้องค์กรสามารถรักษาความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ และความรู้ที่อาจสูญหายไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร เช่น การเกษียณอายุทำงาน หรือการลาออกจากงาน และการเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ โดยประเภท คุณภาพ และความสะดวกในการเข้าถึง ความรู้ เป็นปัจจัยของการเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ เนื่องจากผู้ที่มีหน้าที่ตัดสินใจต้องสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ (บุญดี บุญญาภิกิจและคณะ, 2549) การจัดการความรู้ในองค์กรทางการศึกษาถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความตระหนักถึงสำคัญของ “ความรู้” ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรที่เรียกได้ว่า “ทรัพยากรสินทางปัญญา” ทั้งนี้เพราะการจัดการความรู้เป็นการเรียนรู้ที่เรียนจากการปฏิบัติเป็นตัวนำ สำคัญ คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของคนในสังคมทุกระดับ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และสามารถจัดการความรู้ (พรพิมล ธรรมชาติกรมย์โชค, 2554) จากความสำคัญดังกล่าวก็จะก่อประโยชน์ช่วยลดขั้นตอนในการทำงานได้ เช่นเมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นผู้ปฏิบัติงานก็จะสามารถหาแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาได้ รวดเร็ว โดยค้นคว้าจากผลการจัดการความรู้ในเรื่องนั้น ๆ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 มีองค์คณะบุคคล และเครือข่าย พัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกประเภทในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความพร้อมและเข้มแข็งในการปฏิบัติงานของการจัดการเรียนรู้แต่เนื่องจากเหตุผลบางประการที่ยังคงต้องมีการพัฒนาการจัดการศึกษาการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษาทุกแห่งต้องมีระบบนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล การบริหารและการจัดการเรียนรู้ตามโครงสร้างอย่างมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องตามแผนปฏิบัติการและกรอบวิสัยทัศน์ การดำเนินงานตามกลยุทธ์ เหตุผลดังกล่าวนั้นก็คือผู้บริหารโรงเรียนบางแห่ง ไม่ตระหนักที่จะพัฒนาความสามารถในการอ่าน การเขียนและการคิดคำนวณของนักเรียนและดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมจริงจัง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนส่วนใหญ่ยังไม่สามารถพัฒนานวัตกรรมและการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริงได้ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการภาครัฐ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2, 2556)

จากเหตุผลในการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการ ในด้านการจัดการเรียนรู้ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนองตามกลยุทธ์ ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 ดังที่ผ่านมา เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการพัฒนาตนเอง ของผู้บริหาร และผลการวิจัยคาดหวังว่าจะนำไปประยุกต์ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากร บุคคล เช่น การคัดเลือกสรรหา ฝึกอบรม และแต่งตั้งหัวหน้างานที่มีคุณลักษณะ บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำที่เหมาะสมการทำงาน รวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้างาน เพื่อให้เป็น หัวหน้างานที่ดีศักยภาพและมีความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ของตนเองทั้งในปัจจุบัน และอนาคต และเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นใน สถานศึกษาตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ การจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

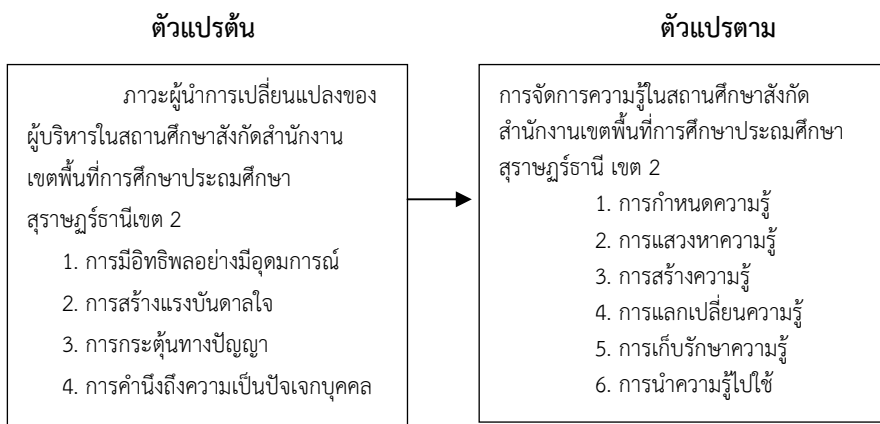
สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความรู้ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิด

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยกำหนดกรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns, 1978 ; Fullan, & St. Germain, 2006 พัชรา ทิพย์ทัศน์, 2551 และรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551 ในด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการกระตุ้นทางปัญญาด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล และตัวแปรตามจากตารางสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพ การจัดการความรู้ของคณะกรรมการจัดการความรู้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2555

สมคิด นาคขวัญ, 2553 เจษฎา นกน้อย, 2552 และ Marquardt, 1996 ในด้านการกำหนดความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการเก็บรักษาความรู้ ด้านการนำความรู้ไปใช้ดังภาพประกอบ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการทำวิจัย

วิธีดำเนินงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในปีการศึกษา 2557 จำนวน 1,763 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในปีการศึกษา 2557 ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (พิสนุ พองศรี, 2553) ได้กลุ่มตัวอย่าง 317 คน แล้วดำเนินการเทียบสัดส่วนตามตัวแปร ขนาดโรงเรียนเมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้าน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likerts Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2543)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 มี โดยกำหนดขอบข่ายไว้ 6 ด้านคือ การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บรักษาความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likerts Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2543)

การรวบรวมข้อมูล

ผู้ดำเนินการวิจัยได้ส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 317 ชุด จากการสุ่มตัวอย่างตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (พิสนุ พองศรี, 2553) คิดเป็นร้อยละ 100 และใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอโดยการพรรณนาเพื่อนำข้อมูลที่ได้เข้ากระบวนการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าวิเคราะห์โดยหาความถี่และค่าร้อยละ แบบ ลิเคิร์ต (Likert) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient การวิเคราะห์ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอโดยการพรรณนา

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิจัยสอบถามสถานภาพของผู้ตอบเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ศึกษาโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 58.40 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี 58.70 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2 ผลการวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 โดยจัดเรียงเนื้อหาข้อคำถาม ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา

ตอนที่ 3 ผลการวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 โดยมุ่งเน้นการจัดการความรู้ 6 ด้าน ได้แก่ การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บรักษาความรู้ การนำความรู้ไปใช้ พบว่า ด้านการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านการกำหนดความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการนำความรู้ไปใช้ ด้านการเก็บรักษาความรู้และด้านการแลกเปลี่ยนความรู้

ตอนที่ 4 ผลการวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงมากที่สุด คือ ด้านเก็บรักษาความรู้ รองลงมาคือ การแสวงหาความรู้ และด้านที่มีความสัมพันธ์สูงน้อยที่สุด คือ การสร้างความรู้

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจในการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาอย่างยิ่ง และเป็นบุคคลที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Burns, 1978) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ กระบวนการซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับที่สูงขึ้นทั้งแรงจูงใจและจริยธรรมซึ่งกันและกันโดยผู้นำจะค้นหา เพื่อยกระดับความสำนึกของผู้ตามให้ไปสู่อุดมการณ์ที่สูงส่ง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (วรรณดี ชูกาล, 2540) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงหมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการยกระดับแรงจูงใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ และเห็นคุณค่าตลอดจนการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัวซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (เฉลา ระโหฐาน, 2553) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชาลีฮะห์ ดะเซ็ง และจรรณี แก้วเอี่ยม, 2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 การประมวลข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยด้านที่มีความถี่สูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้าน

การกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความถี่ต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. การจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ซึ่งจากการศึกษาพบว่า การจัดการความรู้ทั้ง 6 ด้าน โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านการกำหนดความรู้ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการนำความรู้ไปใช้ ด้านการเก็บรักษาความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ไว้ชัดเจน และบุคลากรภายในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดความรู้และมีการแลกเปลี่ยนกันภายในหน่วยงานอย่างชัดเจนและแสดงให้เห็นชัดว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาของตนเองสอดคล้องกับแนวคิดของการ (เจษฎา นกน้อย, 2552) ที่กล่าวว่า การจัดการความรู้ เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบในการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้หรือนวัตกรรม และการจัดเก็บความรู้ที่เหมาะสมเพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดการแบ่งปันและการถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้เกิดการแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กรตรงกับงานวิจัยของ (บุญเรือน กิจสะสม, 2552) ได้ศึกษารายการยอมรับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา กล่าวว่าในภาพรวมสถานศึกษาทั้ง 3 ขนาดมีการยอมรับการจัดการความรู้ ยกเว้นสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับการจัดการความรู้ในชั้นความรู้ และขั้นนำไปใช้โดยในชั้นความรู้ มีการยอมรับในเรื่องของแหล่งความรู้ที่เป็นเอกสารทางวิชาการ เทคโนโลยี อินเทอร์เน็ต การสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างตัวบุคคล ความรู้แฝงในตัวบุคคลและความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน มีกระบวนการในการจัดการความรู้ โดยการจัดประชุมมีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน มีการมอบหมายงานทำการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการจัดอบรมทางวิชาการ และการยอมรับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้และความเข้าใจในหน้าที่ของตนเองได้ดียิ่งขึ้น และ ขั้นนำไปใช้ โดยผู้บริหารมีการยอมรับในเรื่องของการเผยแพร่ความรู้ของสถานศึกษาโดยใช้เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ การนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการจัดการศึกษาและจัดทำเว็บไซต์เรื่องการจัดการความรู้ของสถานศึกษา การยอมรับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เข้ารับความรู้จากองค์กรอื่น ๆ ได้อีกด้วย 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ในสถานศึกษา โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านเก็บ

รักษา การแสวงหาความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การกำหนดความรู้ การนำความรู้ไปใช้ในการสร้าง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีบทบาทในการบริหารสถานศึกษาด้วยการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงย่อมก่อให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น ยอมรับ ศรัทธายกย่องรักดี และสามารถกระตุ้นและสร้างขวัญกำลังใจ ก่อให้เกิดการทำงานที่เกิดประสิทธิผลขึ้น ก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ (บัณฑิต แท่นพิทักษ์, 2540) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ใช้วิธีการต่าง ๆ ในการยกระดับความต้องการ ความตระหนักและความสำนึกของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามก้าวพ้นจากความสนใจตนเองมาเป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานและมุ่งมั่นใช้ความพยายามอย่างสูงในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และแนวคิดของ(สุตา ทัพสุวรรณ ,2541) กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะเน้นให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเห็นความสำคัญและคุณค่าของงานที่ผลิตออกมา จูงใจให้ผู้ตามสนใจทำงานเพื่อหน่วยงาน ตลอดจนเปลี่ยนแปลงระดับความต้องการในผลงานของผู้ตามให้สูงขึ้น และใช้ความสามารถของตนเองตามศักยภาพทั้งหมดในการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ณัชญาณุช สุดชาติ, 2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น พบว่าความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่น ซึ่งอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 สามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

สำหรับเขตพื้นที่การศึกษา

ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีกำหนดนโยบายให้สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่อง กำหนดแนวทางผลักดันให้เกิดการจัดการความรู้ในสถานศึกษาอย่างชัดเจน สร้างความตระหนักและให้สถานศึกษาเห็นความสำคัญของการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

สำหรับสถานศึกษา

ผู้บริหารควรส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กำหนดแนวทางวิธีการทำงานที่มีมาตรฐานที่สูงขึ้นส่งเสริม สนับสนุนในความคิดใหม่ๆ และการนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการศึกษาวิเคราะห์ความรู้ และแนวทางการพัฒนาความรู้ที่เหมาะสมกับองค์กร มีการกำหนดขั้นตอนหรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ในการเข้าร่วมแสดงผลงานกับหน่วยงานภายนอกส่งเสริมผลักดันบุคลากรให้มีความรู้ในการสร้างผลงาน นวัตกรรมใหม่ๆ สนับสนุนบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันทั้งภายในและภายนอก ส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่รวดเร็วและเป็นระบบ มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพที่แท้จริง
2. ควรมีการศึกษาความต้องการของบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2
3. ควรมีการศึกษาและพัฒนาตัวบ่งชี้ของการจัดการความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการการจัดการความรู้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2555). รายงานผล

การจัดการความรู้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีการศึกษา 2555.

ค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2557 จาก <http://www.person.ku.ac.th/training/km/kmresult55.pdf>.

เจษฎา นกน้อย. (2552). แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

เดลา ระโหฐาน. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

- ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ คุรุศาสตร์
มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ชาลีฮะห์ ดะเซ็ง และจรรณี แก้วเอียน. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี. มหาบัณฑิต หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ณัชฎาณัฐ สุดชาติ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร
จัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โรงเรียน
ต้นแบบการใช้หลักสูตรจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บัณฑิต แท่นพิทักษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธาและ
ความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปริญญาโทการศึกษา
ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเรือน กิจสะสม. (2552). การศึกษาการยอมรับการจัดการความรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2.
วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บุญดี บุญญากิจและคณะ. (2549). การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. สถาบันเพิ่ม
ผลผลิตแห่งชาติ. บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- พรพิมล หาราชภิรมย์โชค. (2554). การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตภูมิภาคตะวันตก มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พัชรา ทิพย์ทัศน์. (2551). การพัฒนาภาวะผู้นำ. ค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2556, จาก
<http://www.br.ac.th/Elearning/>.
- พิสนุ พองศรี. (2553). การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.

- วรรณดี ชูกาล.(2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ
ความพึงพอใจในงานปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของ
อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วิทยา
ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.**
- สมคิด นาคขวัญ. (2553). **การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของโรงเรียนในพื้นที่จังหวัด
ภาคใต้ .ดุชนิพนธ์ ภาวะสาขาผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ทักษิณ.**
- สุดา ทัพสุวรรณ. (2541). **ผู้นำ .กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 .(2556). **ผลการสังเคราะห์
รายงานประจำปีของสถานศึกษา ประจำปี 2556. ค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม
2557, จาก <http://www.surat2.go.th/data/sar.pdf>.**
- Burns, J. M. (1978). **Leadership.** New York: Harper and Row.
- Fullan, M. & St. Germain, C. **Learning Places.** Thousand Oak, CA: Corwin
Press.OntarioPrincipal’s Council, 2006.
- Marquardt, M.J. (1996). **Building the Learning Organization: A Systems
Approach to Quantum Improvement and Global Success.** New
York: McGraw-Hill.