

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF EDUCATION PERSONNEL IN SCHOOLS
UNDER NONTHABURI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

ปราณี พึ่งฉิม¹
สัมมา รณิษฐ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Method) มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี (2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน โดยใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.8-1.0 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.96 โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 10 ท่าน ด้วยแบบสัมภาษณ์ และใช้แบบสอบถามทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 248 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ด้วยสถิติที่เป็นค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างทำการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค LSD ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้านและรายชื่อของแต่ละด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านและทุกข้อ โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามกลุ่มโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกันในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายด้าน พบว่า (2.1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 2 มีการแสดงวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างชัดเจน มากกว่าทุกกลุ่ม มีศักยภาพในการแก้ปัญหาด้วยความมั่นใจ มากกว่ากลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 1 กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 3 และกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 5 และมีความเชื่อมั่นในความถูกต้องของความคิด และความศรัทธาในตนเองมากกว่ากลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 3 (2.2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 1 มองปัญหาอย่างเป็นระบบมากกว่ากลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 3 บุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 2 มองปัญหาอย่างเป็นระบบมากกว่ากลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 3 และกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 4 (2.3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ร่วมงาน บุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 2 รู้ศักยภาพของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล มากกว่ากลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 1 กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 3 และกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 5 และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมากกว่ากลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 1 และกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 5 บุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 3 ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมากกว่ากลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 1 (2.4) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง บุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 2 เป็นแบบอย่างในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากกว่ากลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 1 กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 3 และกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 5 มีการกำหนดกฎเกณฑ์เพื่อปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการมากกว่ากลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 1 กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 3 และกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 4 มีการประเมิน และติดตามผลการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะมากกว่ากลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 3 กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 4 และกลุ่มโรงเรียน อบจ.

¹นักศึกษาปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

²อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

พัฒนา 5 และมีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมากกว่าทุกกลุ่มโรงเรียน บุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียน อบจ. พัฒนา 5 มีกำหนดกฎเกณฑ์ เพื่อปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการมากกว่ากลุ่มโรงเรียน อบจ. พัฒนา 3 บุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 1 ประเมินและติดตามผลการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะมากกว่ากลุ่มโรงเรียน อบจ. พัฒนา 3 นอกนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

The purpose of this mixed method research was: 1) to study the level of education personnel's transformational leadership; 2) to compare the level of education personnel's transformational leadership divided by school groups under Nonthaburi Provincial Administrative Organization. Interviewing and questionnaires were used, 248 questionnaires with 0.96 reliability and 0.8-1.00 line items validity were sent out. 248(100percentage) of them were completed. The data was analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, one way ANOVA and LSD technique was used when different finding.

The research results were as follows:

1. The education personnel's transformational leadership was overall and in every aspect at the high level, moreover all items of each aspect were at the high level too. The individualized consideration aspect was at the highest and the change management aspect was at the lowest comparing with the other aspects.

2. The comparing of education personnel's transformational leadership divided by school groups overall wasn't different, but there were different in the individualized Influence aspect and the change management aspect. When determining in each aspect, the findings were : (2.1) the school group 2's personnel showing more working vision clearly than every group, having more potential to solve the problems confidently than the school group 1, 3 and 5's personnel, and also showing their confident in the right idea and faith less than the school group's 3 personnel in the individualized Influence's aspect. (2.2) The school group 1's personnel determine the problems systematically more than the school group 3's personnel, and the school group 2's personnel determine the problems systematically more than the school group 3 and 4's personnel in the intellectual stimulation's aspect. (2.3) The school group 2's personnel know the staff's individual potential more than the school group 1, 3 and 5's personnel and also work with others depending on individual different more than the school group 1 and 5's personnel, and also work with others depending on individual different more than the school group 1 and 5's personnel, and also the school group 3's personnel work with others depending on individual different more than the school group 1 in the individualized consideration's aspect. (2.4) The school group 2's personnel show the change respected model more than the school group 1, 3 and 5's personnel, have guidelines operating for change's need more than the school group 1 3 and 4's personnel, evaluate and follow up the change regularly more than the school group 3, 4 and 5's personnel, and also use the evaluation results for improvement the change successively more than every school group, the school group 5' personnel have guidelines operating for change's need more than the school group 3's personnel, and also the school group 1's personnel evaluate and follow up the change regularly more than the school group 3's personnel in the change management aspect, the others weren't different statistically significant at 0.05.

Keyword : Transformational Leadership

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 มาตรา 47 ได้เน้นถึงมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก และหมวด 7 มาตรา 52 มาตรา 53 ได้เน้นถึงการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารโรงเรียน และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระ ภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 18) นอกจากนี้ มาตรา 41 กำหนดสิทธิการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่นเดียวกับที่กำหนดในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยกำหนดว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับ ตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น(พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 4)

การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นไปตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะด้านการจัดการศึกษาเป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 17 (6) ให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะด้านการจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองมาตรา 30 ให้มีแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ถ่ายโอนภารกิจในการให้บริการสาธารณะที่รัฐดำเนินการอยู่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมาตรา 32 ให้มีแผนปฏิบัติการเพื่อกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยในแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 กำหนดให้การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ และการศึกษานอกระบบเป็นภารกิจที่จะต้องถ่ายโอน โดยเมื่อปีการศึกษา พ.ศ. 2551 องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ได้รับถ่ายโอนภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจากกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 และเขต 2 จำนวน 34 โรงเรียน แบ่งเป็น (1) การศึกษาก่อนระดับประถมศึกษา จนถึงประถมศึกษา จำนวน 24 โรงเรียน (2) การศึกษา ก่อนระดับประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 9 โรงเรียน และ (3) การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1 โรงเรียน เพื่อมุ่งพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพเป็นคนดีมีปัญญามีคุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขก้าวทันเทคโนโลยีและมีศักยภาพการเรียนรู้สู่สากล

สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) โดยเรียกย่อว่า สมศ. ได้รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบสาม (พ.ศ. 2554- 2558) ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมด้านผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มีผลการประเมินอยู่ในระดับคุณภาพพอใช้ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2555 ใน 8 กลุ่มสาระของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) โดยเรียกย่อว่า สทศ. ผลการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 33 โรงเรียน และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 11 โรงเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2555 มีคะแนนรวมเฉลี่ยร้อยละ 46.78 โดยมีคะแนนวิชาภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 41.42, 36.76 และ 38.72 ตามลำดับ และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2555 สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี มีคะแนนรวมเฉลี่ยร้อยละ 45.23 โดยมีคะแนนวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ มีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 27.86 , 37.07 และ 32.47 ตามลำดับ

ผลการประเมินดังกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังทัศนะของของสจิวัด (Stewart, 1985, p. 92) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่สำคัญ และส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาเนื่องจากสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงพอดีย่อมขึ้นอยู่กับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาให้ดีขึ้น และงานวิจัยของบุญมี ก่อบุญ (2550) ที่ทำการ

วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนันทบุรี จึงพิจารณาว่าควรศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนันทบุรี เพื่อให้ทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนันทบุรีและนำเสนอแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้สูงขึ้น อันอาจส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนันทบุรี จำแนกตามกลุ่มโรงเรียน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่สังกัดอยู่ได้
2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดนันทบุรี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนันทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนันทบุรี ที่ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 39 คน และครูผู้สอน 645 คน รวมทั้งสิ้น 684 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาเชิงคุณภาพ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 10 ท่าน โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา

1.2 มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาหรือ บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และ/หรือ 10 ปี

1.3 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษารอบสาม ที่มีระดับคุณภาพดีมากทุกมาตรฐาน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนันทบุรี

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนันทบุรี โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Sampling) ดังนี้

2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) จากประชากรทั้งหมด 684 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 248 คน

2.2 เทียบสัดส่วนหาจำนวนผู้ตอบแบบ สอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแต่ละ โรงเรียนในแต่ละกลุ่มโรงเรียนทั้ง 5 กลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์ 1 :ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนันทบุรี ที่ผู้วิจัยดำเนินการโดย

1.1 กำหนดประเด็นคำถามปลายเปิดจากกรอบความคิดในการศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้หลักการ 4W 1H (อะไร ? เมื่อไร ? ที่ไหน ? เหตุใด ? อย่างไร ?)

1.2 นำแบบสัมภาษณ์ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน แล้วทำการวิเคราะห์ตามเทคนิค CVI ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงเป็นรายข้อระหว่าง 0.8-1.0

1.3 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์เพื่อนำไปใช้ต่อไป

2. แบบสอบถาม ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ดำเนินการพัฒนาโดย

2.1 กำหนดข้อคำถามตามผลการสัมภาษณ์โดยบูรณาการกับกรอบความแนวคิดในการวิจัย

2.2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตามเทคนิค CVI ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงเป็นรายข้อระหว่าง 0.8-1.0

2.3 ปรับปรุงแบบสอบถามแล้วนำไปทดลองใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มย่อย (Try out) 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้ววิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเป็น 0.96

2.4 จัดทำแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. แบบสัมภาษณ์ 2 : แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ดำเนินการโดย

3.1 กำหนดประเด็นคำถามปลายเปิดจากกรอบความคิดในการศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้หลักการ 4W 1H (อะไร ? เมื่อไร ? ที่ไหน ? เหตุใด ? อย่างไร ?)

3.2 นำแบบสัมภาษณ์ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน แล้วทำการวิเคราะห์ตามเทคนิค CVI ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงเป็นรายข้อระหว่าง 0.8-1.0

3.3 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์เพื่อนำไปใช้ต่อไป

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้านแต่ละด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เนื่องจากจากบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในท้องถิ่น รู้จักกันเป็นอย่างดี ปฏิบัติงานกันอย่างใกล้ชิด มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกัน จึงเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยคำนึงถึงความแตกต่างที่เป็นลักษณะเฉพาะและข้อจำกัดของแต่ละบุคคล ส่วนการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอาจเนื่อง

มาจากบุคลากรอาจจะขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาว่ามีความสำคัญที่สถานศึกษาจะต้องมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ทุกขณะและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรที่จะต้องร่วมกันดำเนินการทุกภาคส่วน โดยอาจจะพิจารณาว่าเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะจัดดำเนินการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา แซ่มอินทร์ (2556) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและครูที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้โดยภาพรวมและรายด้านแต่ละด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกข้อในแต่ละด้านทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน และแนวคิดของ สัมมา ธรนิษฐ์ (2553, หน้า 122) ได้กล่าวถึงการบริหารการเปลี่ยนแปลงว่า บุคคลในองค์กรต้องร่วมดำเนินกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ทันภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบท โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ โครงสร้างเทคโนโลยี คน และวัฒนธรรมองค์กร การจัดจุดอ่อนเพิ่มจุดแข็ง อันจะได้มาซึ่งประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าขององค์การ

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามกลุ่มโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกันแต่แตกต่างกันในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 2 มีการแสดงวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างชัดเจนมากกว่าทุกกลุ่ม มีศักยภาพในการแก้ปัญหาด้วยความมั่นใจ มากกว่ากลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 1 กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 3 และกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 5 และมีความเชื่อมั่นในความถูกต้องของความคิด และความศรัทธาในตนเองมากกว่ากลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากจาก บุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 2 เป็นกลุ่มโรงเรียนที่โรงเรียนส่วนใหญ่อยู่เขตจังหวัดและปริมาณพลที่เป็นที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดส่วนใหญ่จะได้รับข้อมูลและสารสนเทศที่ทันสมัย สถานศึกษาได้ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา รอบสาม ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี พ.ศ. 2554 แล้วทุกโรงเรียน

นอกจากนี้ยังได้รับการนิเทศการจัดการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา โดยใช้กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูมีอาชีพจากครูดีสู่ครูดีเด่น (From Good to Outstanding Project) ในปีการศึกษา พ.ศ. 2553 จากคณาจารย์จากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้เข้าไปดำเนินการก่อนกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 1 กลุ่ม 3 กลุ่ม 4 และกลุ่ม 5

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 1 มองปัญหาอย่างเป็นระบบมากกว่า กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 3 บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 2 มองปัญหาอย่างเป็นระบบมากกว่ากลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 3 และกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 3 และ 4 ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรรุ่นใหม่ มีประสบการณ์ไม่มากนัก จึงอาจจะพิจารณาปัญหาต่างๆ เฉพาะหน้ามากกว่า จะพิจารณารอบด้านครอบคลุมอย่างเป็นระบบ ส่วนบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 1 และ 2 ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่เป็นข้าราชการปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกครบแล้ว บุคลากรส่วนใหญ่จึงได้รับการส่งเสริมให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล กล้าคิด กล้าทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้พิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างครอบคลุมเป็นระบบมากกว่า บุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนาอื่นๆ

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ร่วมงาน บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 2 รู้จักสภาพของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคลมากกว่า กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 1 กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 3 และกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 5 และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมากกว่า กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 1 และกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 5 บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 3 ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมากกว่า กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 2 ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้าในอาชีพ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจการทำงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ ตลอดจนมีการบริหารงานบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทำให้ทราบถึงศักยภาพ

ของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ดีกว่าบุคลากรในกลุ่มอื่น ส่วนบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 3 ที่ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมากกว่า บุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 1 เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานมานาน จึงมีเทคนิคการมอบงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความสามารถ และเอาใจเขามาใส่ใจเรา จึงคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อผลสำเร็จในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับทัศนะของเบสและอวริโอ (Bass and Avolio, 1977, ไม่ปรากฏเลขหน้า อ้างในวิรัตน์ ปันนิตมัย, 2550, หน้า 173) ที่กล่าวถึง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ว่า หมายถึง ผู้นำมุ่งปรับเปลี่ยนลักษณะนี้จะให้ความสนใจเป็นพิเศษกับความแตกต่าง และความต้องการของผู้ตามแต่ละคน สนใจความสามารถ ทักษะ และศักยภาพที่ลูกน้องแต่ละคนมีแตกต่างกันไป ผู้นำจะวางตนเองให้เป็นทั้งผู้เรียนรู้ ที่ปรึกษา และผู้ชี้แนะ และจะคอยให้โอกาสผู้ตามได้ปลดปล่อยศักยภาพ หรือแสดงความสามารถสร้างบรรยากาศสนับสนุนการเติบโตของลูกน้อง มีการสื่อสารสองทางและมีทักษะตรวจสอบการทำงานของลูกน้อง โดยที่ลูกน้อง ไม่รู้สีกว่าตนถูกติดตามตรวจสอบ

5. จากผลการวิจัยที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 2 เป็นแบบอย่างในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงมากกว่า กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 1 กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 3 และกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 5 มีการกำหนดกฎเกณฑ์เพื่อปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการมากกว่า กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 1 กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 3 และกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 4 มีการประเมินและติดตามผลการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะมากกว่ากลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 3 กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 4 และกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 5 และมีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมากกว่าทุกกลุ่มโรงเรียน บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 5 มีกำหนดกฎเกณฑ์เพื่อปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการมากกว่า กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 3 บุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 1 ประเมิน และติดตามผลการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะมากกว่ากลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 2 มีวิสัยทัศน์ด้านการศึกษามีความรู้ความสามารถทางการศึกษา และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถ

เป็นแบบอย่างในการกำหนดกฎเกณฑ์ เพื่อปฏิบัติประเมิน และติดตามผลการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะและนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นระบบมากกว่าบุคลากรในกลุ่มอื่นส่วนบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียน อบจ.พัฒนา 5 และ 1 เป็นบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวนหนึ่งที่ต้องมีการกำหนดกฎเกณฑ์เพื่อปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ ตลอดจนการประเมินและติดตามผลการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะสอดคล้องกับทักษะของวิรัตน์ มาตันบุญ (2552, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การดำเนินการต่าง ๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมีระบบตามแผนที่ได้กำหนดไว้ เพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรด้วยการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนสถานศึกษาในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูงมากในการปฏิบัติงาน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นควรสร้างเสริมความมั่นใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรโดยการเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทางการศึกษา

1.3 ผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดเป็นนโยบายสำคัญเพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาสถานศึกษาในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างสูง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดท้องถิ่นต่าง ๆ

2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Operation IRResearch) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดท้องถิ่นต่าง ๆ

2.3 ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดท้องถิ่นต่าง ๆ

รายการอ้างอิง

- บุญมี ก่อบุญ. (2550). ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 3. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ.(2542). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. สิงหาคม 2542 หน้า 4.
- วิรัตน์ มาตันบุญ. (2552). การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างองค์การของโรงเรียนจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุกัญญา แซ่มอินทร์. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สัมมา รัตนชัย. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2550). การบริหารการเปลี่ยนแปลง. สืบค้นเมื่อมีนาคม, 22, 2556, จาก [http : www.opdc.go.th/special.php?spc_id=4&content_id=116](http://www.opdc.go.th/special.php?spc_id=4&content_id=116).
- _____. (2555.) การพัฒนาคุณภาพการบริหารการภาครัฐ. สืบค้นเมื่อมีนาคม 20, 2556, จาก www.opdc.go.th/special.php?spc_id=4&content_id=2200
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2555). รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบสาม (พ.ศ. 2554- 2555).
- _____. (2555). การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ. สืบค้นเมื่อ มีนาคม, 22, 2556, จาก [http : //www.opdc.go.th/special.php?spc_id=4&content_id=2200](http://www.opdc.go.th/special.php?spc_id=4&content_id=2200).
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (องค์การมหาชน). คะแนนผลสอบ o-net (ปี พ.ศ. 2555). สืบค้นเมื่อมีนาคม, 15, 2556 จาก [www.onesqa.or.th/onesqa/th/download/index.php?...121Bass, Bernard M. \(1977\). Does TheTransactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries. American Psychologist..](http://www.onesqa.or.th/onesqa/th/download/index.php?...121Bass, Bernard M. (1977). Does TheTransactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries. American Psychologist..)
- Stewart, Rosemary. (1985). The reality of management (2 nd ed). London : Helnemann.