

**ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
และการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว***

**RELATIONSHIPS BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
OF SCHOOL ADMINISTRATORS USING SCHOOL BASED MANAGEMENT
AND EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF SAKAE
EDUCATIONAL SERVICE AREA**

กัลยาณี บุตรดีวงศ์**

ดร.เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม***

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์หลักของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อ
สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน
จากตัวแปรปัจจัยชีวสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารโรงเรียนและการบริหารโรงเรียน
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว
กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 350 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบ
สอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าคะแนน
เฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การ
ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียน การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็น
ฐานของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดของโรงเรียนวุฒิ
การศึกษาของผู้บริหาร ประสิทธิภาพการบริหารงาน
ของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียน การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็น
ฐาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียน
เป็นฐานประกอบด้วย การคืนอำนาจการจัดการ
ศึกษาให้แก่ประชาชน การตรวจสอบและถ่วงดุล
ขนาดโรงเรียนและการมีส่วนร่วมสามารถพยากรณ์

*วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ประสิทธิผลของโรงเรียนดังสมการในรูปคะแนนดิบ

$$\text{effectiveness} = 1.256 + .247\text{return power to people} + .286\text{check and balance} - .108\text{school size} + .183\text{participation}$$

ABSTRACT

The purposes of this research were to predict the equation of the effectiveness of schools from transformational leadership and school based management under the Office of Sakaeo Educational Service Area. The samples were 350 school teachers. The instruments were a set of five-levels rating scale. The statistical devices used in this study were mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and Stepwise multiple regression analysis.

The research found that :

1. Transformational leadership of school administrators, school based management of school administrators and schools effectiveness under the Office of Sakaeo Educational Service Area classified by school size, education of school administrators and experience of school administrators were at high level both totally and each aspects.
2. Transformational leadership of school administrators, school based management under the Office of Sakaeo Educational Service Area were correlated with the school effectiveness with statistically significant difference at .05.
3. Transformational leadership of school administrators, school based management in the

aspect of return power to people, check - balance, school size and participation under the Office of Sakaeo Educational Service Area were predicted the effectiveness of the schools with equation in raw scores as;

$$\text{effectiveness} = 1.256 + .247\text{return power to people} + .286\text{check and balance} - .108\text{school size} + .183\text{participation}$$

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จังหวัดสระแก้วมีโรงเรียนรัฐบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบทั้งสองเขตพื้นที่การศึกษา ปัจจุบันได้เกิดปัญหาในด้านผู้บริหาร ครู นักเรียน ละชุมชน ขาดความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนอย่างเต็มที่ บางแห่งผู้นำไม่กล้าตัดสินใจ ทำให้การบริหารงานในโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในทางลบ นอกจากนี้ยังมีปัญหาความไม่เข้าใจกันระหว่างครูและผู้บริหารเนื่องจากบางโรงเรียนผู้บริหารมีภารกิจมากมายทำให้ขาดโอกาสในการประสานงานกับบุคลากรในสถานศึกษา อีกทั้งปัญหาในการบริหารงานทั้ง 4 งาน อันได้แก่ งานวิชาการ ซึ่งมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในบางสาระวิชาต่ำ เช่น สาระภาษาต่างประเทศ สาระคณิตศาสตร์ สาระวิทยาศาสตร์ สาระภาษาไทย เป็นต้น สาเหตุหลักมาจากการขาดการประสานงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ งานบริหารทั่วไปมีปัญหาด้านการติดต่อประสานงาน การรับส่งหนังสือและอื่นๆ งานงบประมาณ มีปัญหาด้านการจัดสรรงบประมาณไม่ตรงกับการนำไปใช้ งานบุคลากรมีปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น การอบรมเพิ่มความรู้ให้ครูใหม่ที่มาดประสบการณ์

ในการทำงานเพราะในแต่ละปีการศึกษาจะมีจำนวนครูไม่เท่ากันทำให้เกิดความล่าช้าในการพัฒนาโรงเรียนและส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร

2. เพื่อศึกษาการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร

3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว

5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จากตัวแปรปัจจัยชีวิตสังคมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว

ความสำคัญของการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน โดยอาศัยโรงเรียนเป็นฐานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. ผู้บริหารโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขและเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไปในอนาคต

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว

2. ปัจจัยชีวิตสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้วได้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การค้นคว้างานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว ตามความคิดเห็นของครู ได้กรอบแนวคิดมาจากเบสส์ (Bass, 1998, pp.5-7) ในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

(Transformational Leadership) มีองค์ประกอบ ดังนี้ การสร้างบารมีหรืออิทธิพลที่เป็นอุดมคติ (Charismatic Leadership or Idealized Influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล (Individualized Consideration) และด้านการกระตุ้นปัญญา (Intellectual Stimulation) เรื่องการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน ได้ยึดตามหลักการของ อุตัย บุญประเสริฐ (2542) เป็นแนวทางในการศึกษา บทบาทของผู้บริหารใน 5 ด้าน ดังนี้ (1) การกระจายอำนาจ (2) การมีส่วนร่วม (3) การคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (4) การบริหารจัดการตนเอง (5) การตรวจสอบและถ่วงดุล ด้านประสิทธิผลของโรงเรียนใช้แนวคิดของ มอท (Mott, 1972: citing Hoy and Miskel, 1991, p.398) ใน 4 ด้านว่าด้วยเรื่องประสิทธิผลของสถานศึกษา อันได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน เล็ก กลาง ใหญ่ ในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสระแก้วจากจำนวนประชากร 4,043 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน เล็ก กลาง ใหญ่ ในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสระแก้ว ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน คำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้

สูตรการคำนวณหาค่ากลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (Krejcie & Morgan, 1970, pp.607-610) จากนั้นจึงใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 ขนาดโรงเรียน

3.1.1.1 ขนาดเล็ก

3.1.1.2 ขนาดกลาง

3.1.1.3 ขนาดใหญ่

3.1.2 คุณภาพการศึกษาของผู้บริหาร

3.1.2.1 ประกาศนียบัตร

บัณฑิต

3.1.2.2 สูงกว่าประกาศ

นียบัตรบัณฑิต

3.1.3 ประสบการณ์การบริหาร

งานของผู้บริหาร

3.1.3.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.3.2 5 - 10 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 10 ปี

3.1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.1.4.1 การสร้างบารมีหรือ

อิทธิพลที่เป็นอุดมคติ

3.1.4.2 การสร้างแรง

บันดาลใจ

3.1.4.3 การคำนึงถึงความเป็น

เอกบุคคคล

3.1.4.4 การกระตุ้นปัญญา

3.1.5 การบริหารงานโดยใช้

โรงเรียนเป็นฐาน ได้แก่

3.1.5.1 การกระจายอำนาจ

3.1.5.2 การมีส่วนร่วม

3.1.5.3 การคืนอำนาจจัดการ
ศึกษาให้ประชาชน

3.1.5.4 การบริหารจัดการ
ตนเอง

3.1.5.5 การตรวจสอบและ
ถ่วงดุล

3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

3.2.1 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
ได้แก่

3.2.1.1 ความสามารถในการ
ผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3.2.1.2 ความสามารถในการ
พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3.2.1.3 ความสามารถในการ
ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

3.2.1.4 ความสามารถแก้
ปัญหาภายในโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบ
สอบถามจำแนกได้ 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ
(Check List) เกี่ยวกับ ขนาดโรงเรียน แบ่งเป็น 3
ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่
รายการต่อมาคือ วัตถุประสงค์ แบ่งเป็น 2
ประเภท คือ ป.บัณฑิต และสูงกว่า ป.บัณฑิต
อีกรายการคือ ประสบการณ์การดำรงตำแหน่ง
หรือการทำงาน แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ ต่ำกว่า 5
ปี 5 ถึง 10 ปี และมากกว่า 10 ปี จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 22 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับการบริหาร

โรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับประสิทธิผล
ของโรงเรียน จำนวน 25 ข้อ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ
ตรวจหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทดสอบใช้แบบ
สอบถามกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .36 - .86 แยกเป็น
ตอนได้ดังนี้ ตอนที่ 2 มี 22 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก
รายข้อตั้งแต่ .41 - .86 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้
ตอนที่ 3 มี 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่
.36 - .78 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ตอนที่ 4 มี
25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .37 - .74
ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ได้ค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้วทั้ง 2 เขต เพื่อ
ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. จัดส่งแบบสอบถาม จำหน่ายของพร้อม
ทั้งติดแสตมป์ส่งถึงกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการสุ่มแล้ว
จำนวน 350 ชุด

3. ติดตามแบบสอบถามส่วนที่ยังไม่ได้คืน
ด้วยตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

4. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้คืนทั้งหมด

คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้และเทียบกับเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 22-25)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) แล้วเทียบกับเกณฑ์ของ พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และการทดสอบสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว ใช้สถิติดังนี้

1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

1.2 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การทดสอบสมมติฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดโรงเรียน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การดำรงตำแหน่งหรือการทำงาน โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation coefficient)

3. การทดสอบสมมติฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้วได้ สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะสรุปผลการศึกษา ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้ตั้งไว้คือ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียน ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานประกอบด้วย การคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน การตรวจสอบและถ่วงดุลขนาดโรงเรียนและการมีส่วนร่วม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนดังสมการในรูปคะแนนดิบ

$$\text{effectiveness} = 1.256 + .247\text{return power to people} + .286\text{check and balance} - .108\text{school size} + .183\text{participation}$$

อภิปรายผล

ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะอภิปรายผลตามข้อสรุปของการวิจัยที่กล่าวไว้คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านการสร้างบารมีหรืออิทธิพลที่เป็นอุดมคติ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้ครูเกิดการยอมรับ ศรัทธา จงรักภักดี มีความยินดีที่จะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเฮาส์ (House, 1977 cited in Bass, 1998, p.23) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงบารมีจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกในกลุ่มโดยการทำงานร่วมกัน เขาพบว่าสมาชิกในกลุ่มมีพฤติกรรมต่อผู้นำของเขาสรุปได้ดังนี้ (1) Trust สมาชิกมีความไว้วางใจในตัวผู้นำ (2) Belief สมาชิกมีความเชื่อในตัวผู้นำ (3) Acceptance สมาชิกให้การยอมรับในการกระทำของผู้นำ (4) Affection สมาชิก

มีความรักใคร่ผู้นำและมีทัศนคติที่ดีต่อผู้นำ (5) Obedience สมาชิกเชื่อฟังผู้นำ (6) Simulation สมาชิกเลียนแบบผู้นำ (7) Emotional Involvement สมาชิกมีส่วนร่วมในการทำงานกับกลุ่ม (8) Heightened Goals สมาชิกปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายในระดับสูง (9) Perceived Ability is Contribute the Mission สมาชิกอุทิศตนอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้พันธกิจขององค์การประสบความสำเร็จ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้นำใช้ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงความสนใจเพื่อตนเอง ไปสู่การกระทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อหน่วยงาน โดยใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของยุกส์ (Yukl, 1981 อ้างถึงใน สุทธิศักดิ์, 2547, หน้า 40) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจจะปรากฏเมื่อผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ปฏิบัติงาน และสร้างความมั่นใจว่าผู้ตามมีความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนแสดงความสนใจและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับทฤษฎีของเบสส์ (Bass, 1985, pp.84 - 91) ที่สรุปพฤติกรรมแสดงออกโดยผู้บริหาร ในด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล มี 3 แบบคือ (1) การเน้นการพัฒนา การดูความสามารถของบุคคลก่อนการมอบหมายงานที่เหมาะสมให้ความช่วยเหลือเสริมสร้างแรงจูงใจตามความต้องการ

การขององค์กร(2) การเน้นความเป็นเอกบุคคล เน้นการติดต่อกับบุคคลแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ(3) การเป็นพี่เลี้ยง เป็นการให้ความช่วยเหลือ

ในด้านการให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารใหม่

1.4 ด้านการกระตุ้นปัญญา อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนใช้ความรู้ความสามารถของตนกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและวิธีการแก้ไข เน้นกระบวนการแก้ปัญหาก่อนที่จะปฏิบัติ สอดคล้องกับทฤษฎีของเบสส์ (Bass, 1998, p.5 - 6) คือ การที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไข โดยใช้ความคิดจินตนาการความเชื่อและค่านิยมมากกว่าการกระทำให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงในทันที

2. การบริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิกการศึกษาของผู้บริหาร ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารใช้วิธีการบริหารโดยการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่โรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานเบื้องต้นที่ควรให้ความเชื่อถือ และได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานเพื่อการกระตุ้นและการพัฒนาที่ยั่งยืนทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

2.2 ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร

ตัดสินใจ และร่วมจัดการศึกษา ทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่า ตัวแทนนักเรียน เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและยินดีร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น ในวิธีการบริหารที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่างๆ (ชงชัย สันติวงษ์, 2531, หน้า 138) สอดคล้องกับทฤษฎีของพุททิ กล่าวว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกว่ามีคุณค่ามีความสำคัญ ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต อีกทั้งยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี สร้างบรรยากาศของความสามัคคีเป็นประชาธิปไตย ทำให้เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ลดปัญหาความขัดแย้งลงความไม่พอใจ ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นยั้ง (Putti, 1987, pp. 306-310 อ้างถึงใน ทิศนา แสงวงศ์, 2539, หน้า 16)

2.3 ด้านการคืนอำนาจการจัดการศึกษา ให้ประชาชน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิกการศึกษาของผู้บริหาร ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารจัดการศึกษาโดยประชาชนมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุกำหนดให้ผู้มีส่วนร่วมในการบริหาร การศึกษาตามวัตถุประสงค์และสนองตอบความต้องการของประชาชนเองอย่างทั่วถึงคือ ทำตามกรอบหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาในด้านนโยบาย แผนงาน หลักสูตร การพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไปรวมไปถึงการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สอดคล้องกับกับแนวทางการ

ปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2539-2550 ได้เสนอแนวทางปฏิรูปการบริหารการศึกษาโดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นองค์กรในการบริหาร โดยกำหนด หลักการในเรื่องของคณะกรรมการไว้ให้กระจายอำนาจให้กับผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับเด็กเป็นผู้ใช้อำนาจในการบริหารเป็นหลักการที่เชื่อว่า จะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและสร้างคุณภาพในการเรียนรู้ของเด็กได้เป็นอย่างดี จึงกำหนดให้การบริหารการศึกษาอยู่ภายใต้การบริหารของคณะบุคคล คือ กรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครู และผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 ด้านการบริหารจัดการตนเอง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานชั้นสูงมอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบให้โรงเรียนในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเอง ตามความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียน ผู้บริหารจึงใช้ความรู้ ความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับทฤษฎีของเสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2544, หน้า 83-84) กล่าวว่าตัวชี้วัดความสำเร็จของการใช้โรงเรียนเป็นฐานในการบริหาร จะดูได้จากสภาพการบริหารของโรงเรียน 2 ประการ คือ (1) การยึดหลักของการบริหารตนเอง (Self Managing) โรงเรียนต้องดำเนินการดังต่อไปนี้ (1.1) กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดคุณภาพของกันเอง (1.2) สำรวจสภาพตนเองเพื่อทราบจุดเด่นและจุดที่จะต้องพิจารณาเข้าสู่มาตรฐาน (1.3) กำหนดเป้าหมายดำเนินงานและเป้าหมายความสำเร็จ (1.4) กำหนดวิธีดำเนินงานอย่างเป็นระบบโดยใช้วงจรคุณภาพเดมมิง (Plan

-Do - Check -Active: P-D-C-A) (1.5) กำหนดหลักเกณฑ์ในการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเช่น การ จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็น 3 ระดับ คือ ระดับโรงเรียน ฝ่าย/หมวดงานและบุคคล (1.6) กำหนดวิธีการประเมินผล การดำเนินงาน/ปฏิบัติงานของตนเอง (2) การยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดี ยึดหลักคุณธรรม โปร่งใส และสนองประโยชน์ต่อองค์กร ชุมชน และประเทศชาติ โดยต้องดำเนินการต่อไปนี้ (2.1) ทบทวนระบบโครงสร้างการบริหารของโรงเรียน (2.2) จัดบุคลากร ให้เหมาะสมกับลักษณะงานในความรับผิดชอบ (2.3) กำหนดระเบียบ/ข้อปฏิบัติในกระบวนการบริหารจัดการ (2.4) เน้นการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย (2.5) มีแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2.5 ด้านการตรวจสอบและถ่วงดุล อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้รับการตรวจสอบคุณภาพการบริหารและการจัดการศึกษาตามมาตรฐานเพื่อให้เป็นไปตามกำหนดและนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ รวมทั้งการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อประชาชน เปิดโอกาสให้ประชาชนทุกคนได้ตรวจสอบความโปร่งใสในการบริหารโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 (2544, หน้า 9) เสนอแนวคิดการตรวจสอบและถ่วงดุล ดังนี้ (1) คุณภาพการศึกษาจะเกิดขึ้นรักษาและพัฒนาได้ต้องอาศัยการกำหนดนโยบายและการควบคุมมาตรฐานของรัฐ ดำเนินการจัดการศึกษาโดยประชาชน ตรวจสอบโดยประชาชนละองค์กรอิสระ (2) การรายงาน

ผลการจัดการศึกษาต่อประชาชนเป็นการแสดงออกซึ่งความโปร่งใสด้วยการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ตรวจสอบ

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารใช้ความสามารถในการจูงใจได้บังคับบัญชาให้ทำงานแก่หน่วยงานอย่างเสียสละและขะมักเขม้นกันผู้บริหารก็จะทำหน้าที่ประสานงานในหน่วยงานนั้นเกิดผลสำเร็จแก่หน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเจ็ดหล้า สุนทรวิภาค (2534, หน้า 284) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ที่อยู่ในมหาวิทยาลัยไทยโดยศึกษาอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาค ในปี พ.ศ. 2533 ในมหาวิทยาลัยของรัฐ 11 แห่ง จำนวน 87 คน พบว่าการพัฒนาประสิทธิภาพของภาครัฐให้สูงขึ้นนั้น ควรพัฒนางานของภาครัฐให้มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีขั้นตอนในการดำเนินงานที่เหมาะสม และกำหนดการประเมินในเชิงปริมาณด้วย นอกจากนี้ควรพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ในภาควิชาที่มีต่อกันและต่อหัวหน้าภาคให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการรับรู้สถานการณ์ในกลุ่มของหัวหน้าภาคว่ากลุ่มมีสถานะปานกลางหรือง่ายต่อการปกครอง หัวหน้าภาคก็จะมีการดำเนินงานที่จะทำให้อาจารย์มีประสิทธิภาพสูงได้

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษพบว่าภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและในรายด้านทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะสามารถช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในครู ก่อให้เกิดความสามัคคี และ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิผลที่สูงขึ้น นอกจากนี้การที่ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถบริหารโรงเรียนโดยอิสระนั้น ทำให้เกิดความคล่องตัวสามารถบริหารงานให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนแต่ละแห่งและทำให้มีประสิทธิผลสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 283) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 โรงเรียน เป็นผู้บริหาร 230 คน และครูผู้สอน 981 คน จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพจะแตกต่างกันตามขนาดประเภท นอกจากนี้ยังพบว่าตัวพยากรณ์ที่จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพมี 6 ประการ คือ พฤติกรรมผู้นำด้านวิชาการ ขนาดของโรงเรียน ความสามัคคีของครู ภาวะแบบผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ การได้รับการอบรมทางการบริหาร อัตราส่วนระหว่างครูที่มีวุฒิปริญญาต่อครูที่มีวุฒิต่ำกว่า

5. ปัจจัยชีวสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยชีวสังคมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของ

โรงเรียน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านต่างๆ มี 4 ปัจจัยได้แก่ การคืบอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน การตรวจสอบการถ่วงดุล ขนาดของโรงเรียน และการมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและต้องมีการใช้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย การสร้างบารมีหรืออิทธิพลที่เป็นอุดมคติ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคค และ การกระตุ้นปัญญา ควรให้ผู้บริหารโรงเรียนได้มีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยส่งเสริมในการจัดหลักสูตรการอบรมผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือการศึกษาดูงานตามศูนย์ราชการที่ประสบผลสำเร็จในด้านการบริหารโรงเรียนเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานมากขึ้น

1.2 การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล ได้แก่ การคืบอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน การตรวจสอบและถ่วงดุล และการมีส่วนร่วม ควรส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรการอบรมผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและเน้นทั้ง 3 ด้านที่กล่าวมาแล้วให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ อีกทั้งสามารถสร้างนวัตกรรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลที่สูงขึ้นต่อไป

1.3 ประสิทธิผล ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา มีกฎระเบียบในการแต่งตั้งผู้บริหารโรงเรียน อย่างครอบคลุมในทุกด้านอีกทั้งควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ในด้านภาวะผู้นำการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและประสิทธิภาพการทำงานเป็นหลัก

1.4 ตัวที่พยากรณ์ประสิทธิผลได้คือการคืบอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน การตรวจสอบและถ่วงดุล ขนาดโรงเรียนและการมีส่วนร่วม ควรมีการส่งเสริมพัฒนาให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว

2.2 การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว

2.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว

2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว

2.5 ศึกษาปัจจัยชีวสังคมด้านอื่นๆ ได้แก่ ประเภทของโรงเรียนเอกชนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน. ปรินญานินพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร กรมสามัญศึกษา. (2544). การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ: กรมสามัญศึกษา
- เจ็ดหล้า สุนทรวิภาค. (2534) คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย. วิทยานิพนธ์ปรินญานการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์. สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- ทัศนาศา แสงศักดิ์. (2539). รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้น ช่างอุตสาหกรรมอาชีวศึกษา. ปรินญานินพนธ์ปรินญานการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์. สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- ธงชัย สันติวงษ์. (2531). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
- บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเพื่อให้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. การวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม. หน้า 22-25
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2531). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: เจริญผล.
- สุทิสรา ศรีดงนันท์. (2547). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปรินญานการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสาวนิตย์ ชัยมุกลี. (2544). การบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อการประกันคุณภาพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York : Free Press.
- (1998). *Transformational leadership : industrial, military, and educational impact*. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Hoy, W.K., & Ferguson, J. (1985, Spring). A theoretical framework and exploration of organization Quarterly, 21(2), p.p.117-134