



ISSN 0125-2860

วารสาร

สังคมศาสตร์

และ

มนุษยศาสตร์

ปีที่ 30

กันยายน - ธันวาคม 2547

การอภิปรายเนื่องในโอกาสวันครบรอบ 30 ปี

การจัดตั้งคณะสังคมศาสตร์ เรื่อง : สังคมศาสตร์กับสังคมไทย 1 - 17

ณ ห้องฝึกอบรม ชั้น 5 อาคาร 3 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วันที่ 4 มีนาคม พ.ศ.2547

กระบวนการยุติธรรมกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร 18 - 35 ร.ศ.นวลจันทร์ ที่คืนชัยกุล
พ.ศ.2540

การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ : วิธีบำรุงรักษารัฐธรรมนูญ 36 - 51 ร.ศ.ดร.โกวิท วงศ์สุรวัฒน์
บทเรียนจากอเมริกา

การบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการปลดปล่อยสิ่งมีชีวิต 52 - 65 อ.เศรษฐบุตร อิทธิธรรมวินิจ
ดัดแปลงพันธุกรรมสู่สิ่งแวดล้อม

รายงานผลการศึกษาวิจัย โครงการวิจัยประเมินผลการบริการ 66 - 85 ผศ.ดร.วัลลภ สำพาย
ประชาชนในการกิจของกรมการปกครองในรอบ 1 ปี ร.ศ.วิวัฒน์ เอี่ยมไพรวัน
ภายหลังการปฏิรูประบบราชการ (ตุลาคม 2545-พฤศจิกายน 2546) ดร.อรทัย ก๊กผล

การพัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 86 - 99 ดร.พรณี บุญประกอบ
ในมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษา ผศ.ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล

การประยุกต์ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์เพื่อการวางแผน 100 - 124 วิษณุ จีวังาม
แหล่งน้ำบริโภคในชนบทอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น ผศ.พรทิพย์ กาญจนสุนทร
ร.ศ.ดร.สากล สติติวิทยานันท์, วรพจน์ สอนสวัสดิ์

การสังเคราะห์ผลการศึกษาคำโครงการพักชำระหนี้เกษตรกร 125 - 144 ร.ศ.ดร.เสาวคนธ์ สุดสวัสดิ์

การบริหารเชิงกลยุทธ์ : คู่มือสู่การปฏิบัติ 145 - 176 ร.ศ.นิตยา เงินประเสริฐศรี

การออกแบบฐานข้อมูลโครงการกองทุนพัฒนาชนบท 177 - 196 น.ส.รัชฎาภรณ์ เสมาเงิน
ผศ.พรทิพย์ กาญจนสุนทร, อ.พรเทพ พัฒนานุรักษ์, อ.สุชาติา วงศ์สวัสดิ์

การพัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษา*

(คณะผู้วิจัย : ดร.พรณี บุญประกอบ ผศ.ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล รศ.ดร.ดุขุฎี โยเหลา
ผศ.ลัดดาวลัย เกษมเนตร อาจารย์ ทัศนากา ทองภักดี และอาจารย์วันทนา เมืองจันทร์)

ดร. พรณี บุญประกอบ**
ผศ.ดร.รัตติกรณ์ จงวิศาล***

บทคัดย่อ

การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียน ให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา นับเป็นเรื่องสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง วัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่องนี้ เพื่อสร้างหลักสูตรและชุดฝึกอบรมรวมทั้งศึกษาผลของการใช้หลักสูตรและชุดฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและชุดฝึกอบรมมี 7 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การกำหนดกรอบคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) การกำหนดแนวทางในการจัดทำหลักสูตรและชุดฝึกอบรม
- 3) การสร้างหลักสูตรและชุดฝึกอบรม 5 โมดูล ตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส (Bass)
- 4) การพัฒนาและการหาคุณภาพเครื่องมือวัด 2 ชุด ได้แก่ แบบวัดเจตคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (มีค่าความเชื่อมั่น 0.95 และ 0.94 ตามลำดับ)
- 5) การทดลองใช้หลักสูตรกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จากโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 30 คน และภาคอื่น่อีก 4 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 34 คน
- 6) การปรับปรุงการพัฒนาเป็นหลักสูตรฉบับสมบูรณ์ และ
- 7) การติดตามผลการฝึกอบรมในช่วงเวลา 1-3 เดือน โดยผ่านทางกิจกรรม 3 อย่าง ได้แก่ การสื่อสารสัมพันธ์ 2 ครั้งถึงผู้เข้ารับการอบรม

* งานวิจัยนี้ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงศึกษาธิการ

** อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กระดานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (web board) และ การสร้างเครือข่ายและการดำเนินกิจกรรมของผู้เข้ารับการอบรมกับสถานศึกษาของตน

ผลการวิจัยพบว่าได้หลักสูตรและชุดฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเมื่อทดลองใช้แล้วผู้เข้ารับการอบรมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เจตคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากและหลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าคะแนนเฉลี่ยของเจตคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการประเมินโครงการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเจตคติที่ดีมากต่อการฝึกอบรม ผลสรุปความคิดเห็นบันทึกจากกัลยาณมิตรผู้เข้ารับการอบรมระบุว่าเป็นหลักสูตรที่ดีมาก และมีความเหมาะสม ผลการติดตามหลังจากฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 18 คน ได้รายงานถึงกิจกรรมที่ทำหลังการฝึกอบรมอย่างหลากหลายและน่าสนใจ โดยนำความรู้แนวทางที่ได้รับการอบรมไปใช้ในสถานการณ์จริงที่โรงเรียน มีการถ่ายทอดแนวคิดทฤษฎีสู่ครู อาจารย์ของโรงเรียน และมีการทำงานหลายรูปแบบร่วมกับโรงเรียนในเครือข่าย

คำสำคัญ : การพัฒนาหลักสูตร ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิรูปการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เจตคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

The Development of academic administrators for transformational leaders capable of transforming schools in alignment with educational reformation was regarded as a particularly important and crucial issue. The objective of this research was to construct curriculum and training modules, for academic administrators in the new dimensions of educational reform.

Research methodology. The development process of curriculum and training modules comprised of seven steps, as in the followings. 1) Stipulate the framework of characteristics necessary in academic administrators. 2) Determinate the guidelines for the preparation of curriculum and training modules. 3) Construct a curriculum and 5 training modules according to transformational leadership theory of Bass. 4) Develop and validate the two sets of measuring instrument; i.e. attitude toward transformational leadership measurement and transformational leadership measurement (with confidence levels of 0.95, 0.94 respectively). 5) Try out the application on samples of academic administrators from secondary schools affiliated with Office of the Basic Education Commission, 30 from the Northeast region and 4 from other regions, totaling 34 persons. 6) Revise and develop the curriculum into the

completed version. 7) Monitor of training results for a period of three months through three types of activities; i.e. two newsletters to trainees, web board, and networking and trainees' conducted activities with their respective academic institutions.

Results of the research: A new curriculum and training modules for academic administrators in the new dimensions of educational reform had been developed. After these curriculum materials had implemented the results could be concluded as follows: Trainees possessed high degree of overall transformational leadership and in all specific aspects of transformational leadership. Attitudes toward transformational leadership were at the high level prior to training, and at the highest level after training. The mean score of post-training attitudes toward transformational leadership was higher than the pre-training mean, of statistically significant at the .01 level. Overall result of assessment on training project was at the Most appropriate level, and trainees have very good attitude toward training. Summary of opinions from the trainees indicated the curriculum to be very good and appropriate. Post-training monitoring of result showed 18 trainees reporting diverse and interesting post-training activities: - by applying knowledge and guidelines gained from training to actual situations in schools, by conveying concepts and theories onto schools' teachers and instructor, and through a variety of cooperative efforts with schools in network.

Key Words : Curriculum development, Training modules Academic administrators, Educational Reform, Transformational Leadership, Attitudes to ward Transformation Leadership

ความเป็นมา

ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากต่อการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเป็นยุคที่มีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตลอดเวลา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ อันมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์หลายประการ อาทิเช่น ต้องมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างระบบคุณภาพให้เกิดขึ้นใน

สถานศึกษา สามารถกำหนดทิศทางและนโยบายในการจัดการศึกษาได้อย่างชัดเจน สามารถสร้างความร่วมมือและประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ อีกทั้งจะต้องชวนช่วยพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆของโลกในยุคปัจจุบัน ดังนั้นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นเรื่องที่ควรตระหนักถึง ซึ่งผลจากงานวิจัย

เชิงประจักษ์จำนวนมาก พบว่า ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์การสูงขึ้น และยังเป็นภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน

ดังนั้น การหาแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรและชุดฝึกอบรมในครั้งนี้ จึงเป็นวิธีการหนึ่งใช้สำหรับเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างหลักสูตรและชุดฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษา
2. เพื่อศึกษาผลของการใช้หลักสูตรและชุดฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษา

แนวคิดทฤษฎี

การพัฒนาหลักสูตรในงานวิจัยนี้ ใช้แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของแบส (Bass, 1997) เป็นแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใน

มิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษาซึ่งมีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภาระกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการคือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม เป็นที่ยกย่องน่าเคารพนับถือ นำศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดศรัทธาภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน และต้องการที่จะประพฤติปฏิบัติตนเหมือนกับผู้นำ ผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการมีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม มีการเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ตนเอง

2. การสร้างแรงบันดาลใจ

หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำ

จะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม หรือทำให้เกิดสิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์ ผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านการกระตุ้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำจะให้การดูแลเอาใจใส่ติดต่อสื่อสารกับผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ คอยช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ตามแต่ละคน เพื่อให้เขาได้พัฒนาตนเองและศักยภาพในการทำงานตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

นอกอำเภอเมือง จำนวน 120 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนจังหวัดอุบลราชธานี นครพนม เสยสุรินทร์ สุโขทัย อุตรธานี หนองคาย มหาสารคาม ขอนแก่น ร้อยเอ็ด อำนาจเจริญ ยโสธร กาฬสินธุ์ ชัยภูมิ บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ หนองบัวลำภู โดยสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ส่งใบสมัครไปยังผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าว เพื่อให้ผู้ที่สนใจสมัครเข้ารับการฝึกอบรมภายในระยะเวลาที่กำหนด

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกผู้สมัครที่ส่งใบสมัครเข้ามาอบรมออกเป็นจังหวัด และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Specific Random Sampling) จากรายชื่อผู้สมัครในแต่ละจังหวัด จำนวน 30 คน และเป็นผู้บริหารโรงเรียนจากจังหวัดอุยธยา จันทบุรี ชัยนาทและนนทบุรีที่ขอสมัครเข้าร่วมฝึกอบรมด้วย รวมจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งสิ้น 34 คน

ประเภทงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and development)

ระเบียบวิธีวิจัย

แบบแผนการทดลอง กลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม (One Group Pre test – Post test Design)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

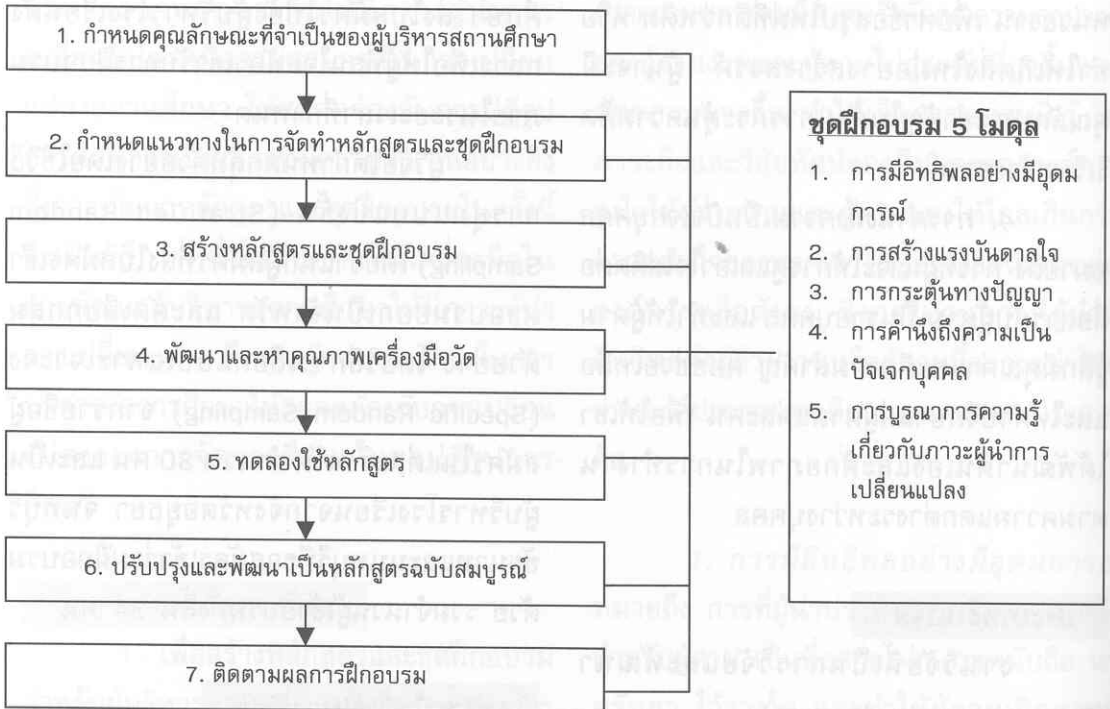
1. หลักสูตรและชุดฝึกอบรมสำหรับวิทยากร
2. เอกสารประกอบการฝึกอบรมสำหรับผู้เข้ารับการอบรม
3. สื่อที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม
4. แบบวัดเจตคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
5. แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
6. แบบบันทึกจากกัลยาณมิตร
7. แบบประเมินผลการฝึกอบรม
8. จดหมายสื่อสัมพันธ์ครั้งที่ 1 และ 2

9. กระดานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (web page)

สถานศึกษาในมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษาครั้งนี้ ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา มีขั้นตอนดำเนินงาน 7 ขั้นตอน ดังภาพประกอบ 1

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้บริหาร



- ชุดฝึกอบรม 5 โมดูล**
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 2. การสร้างแรงบันดาลใจ
 3. การกระตุ้นทางปัญญา
 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
 5. การบูรณาการความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาพประกอบ 1 สรุปขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรและชุดฝึกอบรม

การพัฒนาหลักสูตรและชุดฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกรอบคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา
เป็นการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณลักษณะที่จำเป็น

ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา ศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) นำมาประมวลเป็นกรอบคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดแนวทางในการจัดทำหลักสูตรและชุดฝึกอบรม

เป็นการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและชุดฝึกอบรม แนวคิดในการพัฒนา แนวคิดในการจัดกิจกรรม หลักจิตวิทยา และพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม และวิธีการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้ประกอบด้วย แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส (Bass, 1997) แนวทางของหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) กระบวนการเปลี่ยนแปลง เจตคติตามแนวคิดของแมคไควว์ (Mcquire, 1969) กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ การรักษา และถ่ายโอนการเรียนรู้ไปสู่สภาพการทำงานจริง ผู้วิจัยได้สร้างแนวทางในการพัฒนาและแนวทางในการจัดกิจกรรมนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณา

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างหลักสูตรและชุดฝึกอบรม

เป็นการใช้ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 และ 2 เป็นโครงร่างหลักสูตรประกอบด้วยหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาสาระของหลักสูตร วิธีการฝึกอบรม สื่อการสอน และการประเมินผล หลักสูตรและชุดฝึกอบรมนี้ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่

โมดูล 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

โมดูล 2 การสร้างแรงบันดาลใจ

โมดูล 3 การกระตุ้นทางปัญญา

โมดูล 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

โมดูล 5 การบูรณาการความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ในแต่ละโมดูลจะประกอบด้วย วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ระยะเวลาที่ใช้ เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมสำหรับผู้สอน รายละเอียดสำหรับผู้สอน สื่อการสอน และการประเมิน ผู้วิจัยได้นำเสนอโครงร่างทั้งหมดแก่ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้อง เพื่อแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้นำโมดูลที่ผ่านการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วไปทดลองใช้กับนิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 10 คน (นิสิตส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา) เพื่อปรับโมดูลให้มีความเหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนาและการหาคุณภาพเครื่องมือวัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือได้แก่

1) แบบวัดเจตคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งนำมาจาก รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนข้อ 48 ข้อ แต่ละข้อมีค่า item-total correlation ตั้งแต่ .30 ขึ้นไป และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95

2) แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งนำมาจากรัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวน 47 ข้อ ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จำนวน 18 ข้อ การสร้างแรงบันดาลใจ

จำนวน 10 ข้อ การกระตุ้นทางปัญญาจำนวน 10 ข้อ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจำนวน 9 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ.94

ขั้นตอนที่ 5 การทดลองใช้หลักสูตร

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจากโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา จำนวน 30 คน และผู้บริหารสถานศึกษาจากภาคอื่นจำนวน 4 คน รวมจำนวนผู้เข้ารับการอบรม 34 คน รูปแบบการทดลองใช้แบบกลุ่มเดียว ทดลองก่อนและหลังการฝึกอบรม

การดำเนินการทดลอง เริ่มจากการวัดเจตคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการอบรม ต่อจากนั้นดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรและชุดฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น ระยะเวลาในการฝึกอบรม 5 วัน ในวันที่ 3 ของการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ให้ผู้เข้ารับการอบรมเขียนบันทึกจากกัลยาณมิตร เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมในฐานะของกัลยาณมิตรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร และเมื่อเสร็จสิ้นการทดลองใช้หลักสูตรทำการวัดเจตคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการอบรมอีกครั้ง และให้ผู้เข้ารับการอบรมทำแบบประเมินผลการฝึกอบรม

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเจตคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก่อนและหลังการฝึกอบรม และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อหลักสูตรและชุดฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 6 การปรับปรุงและพัฒนาเป็นหลักสูตรฉบับสมบูรณ์

เป็นการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเป็นฉบับที่สมบูรณ์โดยการนำข้อมูลที่ได้รับจากการทดลองใช้หลักสูตรมาเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

ขั้นตอนที่ 7 การติดตามผลการฝึกอบรม

เป็นการติดตามผลผู้เข้ารับการอบรมเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการอบรมกลับไปปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารแล้ว โดยมีการติดตามผลในระยะเวลา 1-3 เดือน กิจกรรมที่ทำในช่วงของการติดตามผลการฝึกอบรมประกอบด้วย 3 กิจกรรม คือ 1) การสื่อสารสัมพันธ์ 2 ครั้งถึงผู้เข้ารับการอบรมเพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ใช้ศักยภาพที่ได้ถูกพัฒนาขึ้นจากการฝึกอบรมไปใช้อย่างเต็มที่และเพื่อเป็นการติดตามผลงานของผู้วิจัยหลังการฝึกอบรม 2) การทำกระดานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (web board) หลักสูตรสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษา โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมส่งมาทบทวนสาระสำคัญบางส่วนของ การฝึกอบรม การติดต่อกับวิทยากรโดยตรง และ สอบถามพูดคุยกันทางเว็บ (web) 3) การสร้างเครือข่ายในการดำเนินกิจกรรมของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งได้กลับไปดำเนินงานกับสถานศึกษาของตน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเจตคติต่อภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการอบรม

ผู้เข้ารับการอบรมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และมีเจตคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก่อนการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และหลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของเจตคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้ารับการอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่า หลังการฝึกอบรมผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการประเมินโครงการฝึกอบรม

ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษา โดยประเมินในประเด็นความเหมาะสมของเนื้อหา ความเหมาะสมของเวลากับความสำคัญของหัวข้อวิชา ความเหมาะสมของวิทยากร ความเหมาะสมของเอกสาร สื่อ และประโยชน์ของเนื้อหาสาระต่อการปฏิบัติงาน ผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ส่วนประเด็นที่พิจารณาในแต่ละประเด็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากถึงมากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่องประโยชน์ของเนื้อหาสาระของหลักสูตรต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด และความเหมาะสมของสถานที่ในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน สำหรับเจตคติต่อการฝึกอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีเจตคติที่ดีมากต่อการฝึกอบรม

สำหรับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรเป็นรายหัวข้ออยู่ในระดับมากทุกหัวข้อ

3. ผลการสรุปความคิดเห็นบันทึกจากกัลยาณมิตร

ในระหว่างการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงความรู้สึกรู้สึกคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อหลักสูตรคือเป็นหลักสูตรที่ดีมากมีความเหมาะสมในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีเนื้อหาสาระที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างยิ่ง เป็นหลักการและแนวคิดที่สอดคล้องกับภาวะปัจจุบันและการปฏิรูปการศึกษา เป็นการเพิ่มทักษะ และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวความคิด แนวปฏิบัติใหม่ๆ ในการพัฒนาตนเองและบุคลากรในสังกัด วิทยากรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพ มีการเตรียมการอย่างดีและทุ่มเทให้การฝึกอบรม มีเทคนิคในการฝึกอบรมที่ดี น่าสนใจ มีการใช้กิจกรรมนำสู่การสร้างองค์ความรู้ให้กับผู้เข้ารับการอบรมทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้และเข้าใจด้วยตนเอง

สำหรับข้อเสนอแนะอื่นๆ ได้แก่ ควรเพิ่มเอกสารเพิ่มเติมเพื่อใช้ในการทบทวน และข้อความที่เป็นภาษาอังกฤษควรมีการแปลเป็นภาษาไทยไว้ก่อน การอบรมไม่ควรมีภาคกลางคืน ควรเพิ่มเติมวิทยากรในกลุ่มกฎหมายและควรเผยแพร่หลักสูตรนี้ไปสู่ผู้บริหารอื่นๆ ด้วย

4. ผลการติดตามหลังจากการฝึกอบรม

ผู้เข้ารับการอบรมได้รายงานกิจกรรมที่ทำหลังจากการฝึกอบรมหลักสูตรสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษา รวมจำนวน 18 คน กิจกรรมที่ทำส่วนน่าสนใจและมีค่าอย่างยิ่ง ลักษณะของกิจกรรมสรุปได้ดังนี้

1. การนำแนวทางที่ได้รับการอบรมไปใช้ในสถานการณ์จริงที่โรงเรียน ได้แก่ การปรับวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ของโรงเรียนใหม่ เป็นแบบอย่างในการสร้างอุดมการณ์ในการทำงาน อุทิศตน สร้างความเชื่อมั่น และสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีการระดมความคิดเห็นเพื่อปรับเปลี่ยนระบบต่างๆ ในโรงเรียน พัฒนางาน สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ฯลฯ

2. ถ่ายทอดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับการอบรมมาสู่ครูอาจารย์ คณะกรรมการบริหารโรงเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำเอกสารการอบรมเพิ่มเติมเพื่อเผยแพร่ บางแห่งได้มีการจัดอบรมบุคลากรของตนเพื่อให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น

3. ทำงานร่วมกับโรงเรียนในเครือข่าย ด้วยการติดต่อสอบถาม เยี่ยมชม แลกเปลี่ยนประสบการณ์ จัดประชุมร่วมกัน จัดแหล่งเรียนรู้ร่วมกัน ให้โอกาสชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม จัดกิจกรรมร่วมกันในเขตพื้นที่ มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ทำให้สามารถแก้ปัญหาทั้งทางด้านวัสดุอุปกรณ์ และบุคลากรได้

สำหรับผลการติดตามกระดานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (web board) ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ ทั้งระหว่างผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากร ของหลักสูตร ไม่ปรากฏผู้ใช้กระดานข้อมูลนี้

ข้อเสนอแนะ

ในที่นี้ขอแนะนำเสนอเป็น 2 ประเด็นหลัก

กล่าวคือ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อดังมีสาระต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติ มุ่งหมายที่จะกล่าวถึง 3 ประการย่อย ดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรต้องมีการกำหนดเป็นแผนนโยบายในการพัฒนาส่งเสริมผู้บริหารศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาต่างๆ เพื่อตอบสนองอุดมการณ์ของการปฏิรูปการศึกษาซึ่งระบุถึงการเปลี่ยนแปลงสำคัญๆ หลายเรื่อง และหลักสูตรที่เป็นผลผลิตจากการวิจัยเรื่องนี้ที่สามารถที่จะกระตุ้นศักยภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง ตามหลักฐานที่ปรากฏอย่างชัดเจนในผลการวิจัยเรื่องนี้ซึ่งการกระตุ้นศักยภาพภายในนี้สามารถส่งผลได้ค่อนข้างรวดเร็วและยาวนานแก่ผู้ที่ได้รับการอบรม

2) เพื่อให้สอดคล้องกับข้อเสนอแนะและบังเกิดผลในทางปฏิบัติจึงควรมีนโยบายส่งเสริมให้มีการจัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษาจากทุกเขตพื้นที่การศึกษารวม 175 เขต เพื่อให้บังเกิดผลได้อย่างทั่วถึง โดยการคัดเลือกผู้แทนจากทุกเขตดังกล่าว จึงจะทำให้สามารถขยายผลต่อไปได้อย่างรวดเร็วทั่วประเทศในระยะเวลาอันสั้น และครอบคลุมบริเวณภายในของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำตัวหลักสูตรไปใช้

1) เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรม มีความแตกต่างกันในเรื่องของวัย ดังนั้น การดำเนินกิจกรรมฝึกอบรม

ภาคกลางคืนอาจต้องมีการพิจารณาปรับเปลี่ยน เพื่อให้เหมาะสมกับวัย เช่นถ้าผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้สูงวัย (อายุ 50 ปีขึ้นไป) ควรจัดเป็นกิจกรรมประเภทผ่อนคลาย ความเครียดอันเนื่องมาจากการฝึกอบรมเนื้อหาความรู้ในภาคกลางวัน หรืออาจจะจัดเป็นกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์เชิงสนทนา ความรู้เป็นกลุ่มย่อย หรืออาจงดกิจกรรมภาคกลางคืนตามที่พิจารณาเห็นสมควรเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสพักผ่อนได้อย่างเต็มที่

2) ถ้ามีเวลาและงบประมาณมากพอ อาจขยายประสบการณ์ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยการจัดกิจกรรมทัศนศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงทางด้านบริหารจัดการหรือในองค์กรภายนอกอื่นๆ ที่เป็นของรัฐหรือเอกชนที่สะท้อนตัวอย่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เรียนในหลักสูตรนี้

1.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรม

1) การพิจารณาคัดเลือกกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรจะเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่สมัครใจเข้ามาเอง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผู้ที่สนใจใฝ่รู้ที่แท้จริง ซึ่งจะสามารถนำไปขยายผลได้อย่างเต็มใจและช่วยประชาสัมพันธ์ได้อย่างดี เพื่อช่วยขยายแนวคิดชักนำให้ผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ เกิดความสนใจที่จะเข้ารับการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติจริงต่อไป

2) วิทยากรที่จะต้องทำหน้าที่ให้การฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้ควรจะได้รับ การฝึกฝนโดยเฉพาะเพื่อการนำหลักสูตรไปใช้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย จึงควรมีการจัดหลักสูตรสำหรับวิทยากรกลุ่มนี้โดย

เฉพาะเพื่อช่วยเสริมสร้างให้เกิดความมั่นใจที่จะต้องให้การฝึกอบรม และจะเป็นการขยายความสามารถในการฝึกอบรมให้มีวิทยากรเพิ่มจำนวนมากขึ้นได้อย่างเพียงพอกับความ ต้องการในการปฏิรูปการศึกษา

3) ควรมีการติดตามผลภายหลัง การฝึกอบรมผ่านไปแล้วระยะหนึ่ง เช่น 1-3 เดือน 6 เดือน ทั้งนี้เพื่อมิให้การฝึกอบรมนั้นสูญเปล่าและยังได้ทราบข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) อีกด้วย ทั้งนี้เนื่องจากการติดตามผลหลังการฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นได้อย่างดีที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ตระหนักถึงการนำไปปฏิบัติจริงในสถานศึกษาหรือขยายผล นอกจากนี้การติดตามผลหลังการฝึกอบรมยังจะช่วยส่งผลในทางจิตวิทยาที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการเสริมแรง (Reinforcement) ที่ดี และบังเกิดแรงจูงใจที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้ไปแล้วต่อไปอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรอื่นๆ โดยอยู่บนฐานของการวิจัย เช่นเดียวกับหลักสูตรสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษานี้ ได้แก่ หลักสูตรสำหรับผู้บริหารในระดับอื่นๆ หลักสูตรสำหรับผู้บริหารในพื้นที่ขาดแคลน เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนางานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการวิจัยที่มีการหาความต้องการความจำเป็น (Needs Assessment) จากผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เฉพาะเจาะจง เพื่อจะได้ความต้องการจำเป็นจากผู้ปฏิบัติจริงในประเด็น ที่เป็นปัญหาที่ต้องการได้รับการแก้ไข

เพื่อให้ได้หลักสูตรที่สนองความต้องการอย่างแท้จริง

ประโยชน์ของงานวิจัย

1. ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ได้หลักสูตรและชุดฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งผู้บริหารที่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรและชุดฝึกอบรมในครั้งนี้จะสามารถเป็นต้นแบบของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวยุคปฏิรูปการศึกษา และสามารถขยายประสบการณ์เรียนรู้ที่ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาคนอื่น ๆ ในลำดับต่อไปได้

2. หลักสูตรและชุดฝึกอบรมที่ผ่านการศึกษารววิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปจัดฝึกอบรมและขยายผลของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษาในวงกว้างต่อไปได้

3. จากเนื้อหาสาระและเทคนิคในการฝึกอบรมของหลักสูตรและชุดฝึกอบรมนี้สามารถกระตุ้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเจตคติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้สูงขึ้น และจากการติดตามผลพบว่าส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อกลับไปสู่สถานศึกษา จึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งและมีผลต่อแนวคิดในเรื่องของความคุ้มค่าในการจัดฝึกอบรม

บรรณานุกรม

กรมสรรพากร ชัยวานิชศิริ. (2536) **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับ**

ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนเอกชน. ปริญญา นิพนธ์ กศ.ด. (บริหารการศึกษ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
 บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความสำเร็จ และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา.** ปริญญา นิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
 บุญเหลือ เมธโยดม. (2545). **ความต้องการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารการศึกษ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
 พรณี บุญประกอบ และคณะ. (2546) การพัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
 รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). **ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.** ปริญญา นิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- _____. (2545). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.** วารสาร สังคมศาสตร์ และ มนุษยศาสตร์. 28 (มกราคม - มิถุนายน) : 31-48.
- วันทนา เมืองจันทร์. (2544). **บทบาทและการวิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา.** เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการ วิเคราะห์บทบาทสำหรับผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2540). **กระบวนทัศน์ใหม่ : การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล.** กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- Avolio, Bruce J. (1999). **Full Leadership Development : Building the Vital Force in Organizations.** Thousand Oaks : Sage.
- Bass, Bernard M. (1985,). **Leadership and Performance Beyond Expectations.** New York :Free Press.
- _____. (1990). **Bass & Stogdill's Handbook of Leadership Theory, Research, and Managerial Applications.** 3 rd ed. New York; Free Press
- _____. (1997a, February). "Does the Transactional - Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?" **American Psychologist.** 52 (2) : 130 - 139.
- Bass, Bernard M. (1997b, Summer). "Personal Selling and Transactional - Transformational Leadership" **Journal of Personal Selling & Sales Management.** XVII (3) : 19 - 28.
- _____. (1998, Summer). **Transformational Leadership :Industrial, Military, and Educational Impact** ,New Jersey : Lawrence Erlbaum.
- _____. (1999, January). "Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership", **European Journal of Work and Organizational Psychology.** 8 (1) : 9 - 32.
- Bass, Bernard M. & Avolio, Bruce J. (1990, May). "Developing Transformational Leadership: 1992 and Beyond", **Journal of European Industrial Training.** 14 (5) : 21 - 27.
- _____. (1993, Spring). "Transformational Leadership and Organizational Culture", **Public Administration Quarterly.** 17 (1) : 114 - 122.
- _____. (1994). **Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership.** Thousand Oaks : Sage.

Bass, Bernard M. & M. Avolio, Bruce J. and Atwater Leanne. (1996,February). "The Transformation and Transactional Leadership of Men and Women" **Applied Psychology : An International Reviews**. 45(1) : 5 - 35.

Buckley, Roger and Jim, Caple. (1995). **The Theory and Practice of Training**. 3rd ed. London: Kogen Page.

Oliva , Petre F. (1992). **Developing the Curriculum**. 3rd ed. New York : Harper Collins

Posners, George J. (1995). **Analyzing the Curriculum**. 2nd ed. New York : McGraw-Hill.