

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่าย
สถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

The Relationship Between Transformational Leadership and Knowledge
Management of Teacher in Tha Sae 2 Network of Education Center
The Office of Chumphon Primary Education Area 1

วารกรณ์ สุดใจ

Waraporn Sudjai

โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 77 (บ้านเนินสันติ)

Thairathwitaya77 (Banneunsanti) School

e-mail: Jw_1016@hotmail.com

Received: May, 20 2020

Revised: June, 15 2020

Accepted: June, 28 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการความรู้ของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและกลุ่มสาระที่สอนและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 8 โรงเรียน รวม 103 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับหาค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ t-test และค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และระดับปฏิบัติการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และกลุ่มสาระที่สอน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน และระดับปฏิบัติในการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตาม

วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาระที่สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่สอนในกลุ่มสาระเสริมมีระดับปฏิบัติในการจัดการความรู้มากกว่าครูที่สอนในกลุ่มสาระหลัก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชุมพร เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ในระดับปานกลาง ($r=.53$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การจัดการความรู้

ABSTRACT

The objectives of this research were to study and compare transformational leadership of school administrators and knowledge management of teachers, by educational level, work experience and teaching area and to examine the relationship between transformational leadership and knowledge management of teachers in Tha Sae Educational Network 2, Chumphon Primary Educational Service Area Office 1. The Sample in this research was 103 teachers from 8 schools in Tha Sae Educational Network 2, Chumphon Primary Educational Service Area Office 1. The data collection tool was a 5-level rating scale questionnaire with confidence level at 0.96. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test and Pearson product moment correlation coefficient.

The results of this research were as follow: 1) Transformational leadership of school administrators in Tha Sae Educational Network 2, Chumphon Primary Educational Service Area Office 1, in overall and by each side are at a high level. In addition, knowledge management level of teachers in Tha Sae Educational Network 2, Chumphon Primary Educational Service Area Office 1, in overall and each side were at high levels. 2) Transformational leadership of school administrators measured by teachers in Tha Sae Educational Network 2, Chumphon Primary Educational Service Area Office 1, Distinguished by educational level, work experience and teaching area, addition, knowledge management level of teachers in Tha Sae Educational Network 2, Chumphon Primary Educational Service Area Office 1, compared by educational level and work experience were identical in overall and each side. However, there was a difference when compared by the aspect

of teaching area at .05 significant levels. Furthermore, teachers in supplementary teaching area have more knowledge management level than those in main teaching area. 3) Transformational leadership of school administrators in Tha Sae Educational Network 2, Chumphon Primary Educational Service Area Office 1, is positively related to knowledge management of teachers in Tha Sae Educational Network 2, Chumphon Primary Educational Service Area Office 1, at intermediate level ($r=.53$) with statistical significance at .01 level.

Keywords: Transformational Leadership, Knowledge Management

บทนำ

สังคมปัจจุบันอยู่ในยุคเปลี่ยนผ่านจากสังคมที่ให้ความสำคัญกับสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศหรือสังคมที่มีสารสนเทศเป็นฐาน มาเป็นสังคมที่ให้ความสำคัญกับความรู้คือมีความรู้เป็นฐานที่เรียกว่า “สังคมฐานความรู้” นั่นคือ การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ที่เคยมีลักษณะของสารสนเทศคืออำนาจมาเป็น “ความรู้คืออำนาจ” (อัญญาณี คล้ายสุบรรณ, 2550: 1) การจัดการกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมเช่นนี้จึงจำเป็นจะต้องอาศัยจิตสำนึกใหม่ที่มีคนเป็นศูนย์กลางแบบบูรณาการ ต้องจัดการกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนโดยรวม การสร้างจิตสำนึกใหม่มีได้แค่สอนให้รู้หรือถ่ายทอดความรู้เท่านั้น แต่ต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้หรือการจัดการกับความรู้ (Knowledge Management) เพื่อก่อให้เกิดจิตสำนึกแห่งการเป็นพวกเดียวกัน มีเอกภาพในความหลากหลาย จิตสำนึกแห่งการพึ่งพาอาศัยกันจิตสำนึกแห่งการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันไว้วางใจกันจิตสำนึกในการสร้างพลังร่วมของหมู่คณะ (ประมวล ศรีขวัญใจ, 2550: 1 อ้างอิงใน ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์, 2548) การศึกษาจึงเป็นกระบวนการทุกอย่างที่ช่วยพัฒนาหรือปรับปรุงจิตใจ อุปนิสัยและคุณสมบัติทางกายภาพต่าง ๆ ของมนุษย์ให้ดีขึ้นสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของประเทศ

การจัดการความรู้ระดับประเทศที่ดำเนินการอยู่ไม่ว่าจะเป็นการกระทำต่อ ๆ กันมาตามแบบเดิมหรือถูกต่างประเทศชักจูงหรือสร้างเงื่อนไขให้ทำตาม แต่มนุษย์มีลักษณะพิเศษคือสามารถเรียนรู้และพัฒนาตัวเองได้ตลอดเวลา การเรียนรู้และสั่งสมความรู้พัฒนาวิชาการต่าง ๆ ให้ก้าวหน้า ทำให้มีการคิดค้นสิ่งต่าง ๆ ทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และธรรมชาติหาคำตอบจากประสบการณ์ธรรมชาติทำให้ทราบความจริงต่าง ๆ มากมาย และที่สำคัญคือวิชาการที่เป็นความรู้เหล่านั้นมีผลโดยตรงต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ความสะดวกสบาย การแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งทางด้านที่อาศัยการเดินทาง ยามเจ็บป่วยก็มียารักษาโรคและวิธีการรักษาทำให้มนุษย์อยู่ได้และมีสภาพที่เหนือกว่าสัตว์ต่าง ๆ ทั้งหลายในโลก ด้วยการที่มีความรู้และเก็บสั่งสมความรู้จักคิดรู้จักเหตุผล ทำให้การใช้ปัญญาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินชีวิตในยุคปัจจุบัน (เย็น ภู่วรรณ,

2553) การจัดการความรู้จึงเป็นเครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการไปพร้อม ๆ กันคือ เป้าหมายของงานเป้าหมายการพัฒนาคน และเป้าหมายการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ประมวล ศรีขวัญใจ, 2550: 2) เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการประมวลข้อมูลสารสนเทศ ความคิดการกระทำตลอดจนประสบการณ์ของบุคคล เพื่อสร้างเป็นความรู้หรือ นวัตกรรมและจัดเก็บใน ลักษณะแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปัน การถ่ายโอนความรู้และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่ จะแพร่กระจายไหลเวียนไปทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุล (วีระพจน์ กิจาคม, 2548) ทั้งยังเป็นเครื่องมือในการ พัฒนาผลผลิตพัฒนาครูพัฒนาโรงเรียน พัฒนาชุมชน พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา พัฒนาศาสตร์ด้าน การเรียนรู้ที่ต้องทำในแนวราบและการบริหารแบบกระจายอำนาจ เป็นสิ่งสำคัญซึ่งสร้างสรรค์จากการทำงานทำให้เกิดศาสตร์ด้านการเรียนรู้บริบทของไทย (วิจารณ์ พานิช, 2547: 3)

ความรู้ในสถานศึกษาทุกแห่งมีอยู่มากมายแต่บางสถานศึกษาไม่ได้จัดเก็บให้เป็นระบบ จึงทำให้ ความรู้กระจุกกระจายและต้องใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลนาน โดยเฉพาะความรู้ต่าง ๆ ที่ฝังลึกอยู่ใน ตัวคน (Tacit Knowledge) ซึ่งเป็นทักษะเฉพาะคนที่เกิดจากประสบการณ์ค่านิยมและพฤติกรรมการสอน ที่จะจางหายไปกับผู้เกษียณอายุราชการ การลาออกหรือโอนไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นทำให้ความรู้ใน คน ๆ นั้นไม่ได้ถูกเก็บไว้ให้เป็นประโยชน์กับผู้ร่วมงานรุ่นหลังและไม่ก่อให้เกิดการสร้างความรู้ใหม่ส่วน ความรู้อีกประการหนึ่งคือความรู้ที่มีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร (Explicit Knowledge) ความรู้เหล่านี้ สามารถเผยแพร่แบ่งปันให้กับผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาได้ (ประนอม แมนมาศวิหค, 2553)

โรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ประกอบด้วย 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านใหม่พัฒนา โรงเรียนบ้านท่าลานทอง โรงเรียนวัดควนมณี โรงเรียนอนุบาลท่าแซะ โรงเรียนวัดวังครก โรงเรียนประชาสันติ และโรงเรียนบ้านละมุ (โรงเรียนวัดวังครก และโรงเรียนประชาสันติ ไม่มีนักเรียน) มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 ระดับคือ ระดับก่อนประถมศึกษา และระดับประถมศึกษา โรงเรียนประชานิคม 2 โรงเรียนชุมชนประชานิคม และโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 77 (บ้านเนินสันติ) มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 ระดับคือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ที่ตั้งของโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ที่ความหลากหลายของสภาพเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรมและ วิถีชีวิตที่แตกต่างของคนในพื้นที่การจัดการศึกษาจึงต้องทันสมัย และก้าวทันสภาวการณ์ที่มีการ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นไปตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา และการบริหารงานของผู้บริหารที่ จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ในการบริหารอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารบุคลากร ซึ่งเป็น ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในทุก ๆ องค์กร

ผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชุมพรเขต 1 เป็นผู้นำที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาพัฒนางานด้านการบริหารสู่การเป็นผู้บริหาร สมัยใหม่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นที่ยอมรับนับถือของครูและบุคลากร

ในสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 8 โรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาท่าเสา 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ยังให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูสอดคล้องกับนโยบายจากทางภาครัฐในการสนับสนุนให้ครูได้มีการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาความรู้เครือข่ายสถานศึกษาท่าเสา 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จึงจัดให้มี “โครงการพัฒนาข้าราชการครูเครือข่ายสถานศึกษาท่าเสา 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1” มาโดยตลอด โดยแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ประสานงานเครือข่ายสถานศึกษาท่าเสา 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จัดการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมกันเป็นเครือข่ายในทุกปีความรู้ที่นำมาจัดการอบรมสัมมนา มาจากการสำรวจความสนใจและความต้องการของครูในแต่ละโรงเรียนแล้วนำมาพิจารณาในภาพรวม เน้นความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูกำหนดเป็นองค์ความรู้และเชิงวิทยากรผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับมาเป็นผู้ให้การอบรมครูที่เข้ารับการอบรมมีจัดเก็บความรู้เป็นบันทึกรายงานการอบรม หรือบันทึกการสัมมนาและทักษะในการปฏิบัติจริงสามารถนำไปใช้ได้อย่างครอบคลุมทั้งงานหลักของตนเอง สถานศึกษาและสามารถร่วมกันทำงานเป็นทีมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จะเห็นได้ว่าครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าเสา 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีการจัดการความรู้ตลอดเวลา ซึ่งในการดำเนินการจัดการความรู้นั้นครูจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถจัดเก็บแลกเปลี่ยนและนำความรู้ที่เก็บไว้ในรูปแบบต่าง ๆ ไปใช้ได้อย่างสะดวกรวดเร็วการรวบรวมความรู้และจัดเก็บลงในเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่ความรู้ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษาจึงเป็นวิธีที่แต่ละสถานศึกษากำลังส่งเสริมให้เป็นระบบ แต่ยังไม่สามารถจัดการความรู้ให้เป็นระบบที่สมบูรณ์ได้ เนื่องจากสถานศึกษายังเก็บข้อมูลไว้อย่างกระจัดกระจายทั้งในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์และไม่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ในยามที่ต้องใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจหรือดำเนินการงานด่วนจึงต้องใช้เวลานานครูยังไม่นำความรู้ที่ได้รับจากภายนอกมาปรับใช้ไม่มีการสะสมความรู้ไว้ให้ครูหรือบุคลากรรุ่นต่อไป ครูบางคนไม่แบ่งปันความรู้ที่ได้มาจากการเป็นตัวแทนเข้ารับการอบรม ผู้บริหารยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการให้ครูที่ไปอบรมนำมาความรู้ที่ได้มาจัดการความรู้ไว้ในฐานข้อมูลหรือเว็บไซต์ของสถานศึกษา ทำให้การส่งบุคลากรไปฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสัมมนา อาจไม่คุ้มค่ากับงบประมาณและเวลาที่ใช้ไป

จากการติดตามและประเมินผลการประเมินภายนอกรอบที่สอง พ.ศ.2549-2553 (คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา, 2553: 91) โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ปรากฏว่ามีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดีมากในสามด้าน คือด้านนักเรียน ด้านครูและด้านผู้บริหาร แต่ในรายด้านยังมีส่วนที่ควรพัฒนาหรือปรับปรุงที่ได้รับการแนะนำจาก สมศ. คือด้านครูในส่วนของงานเผยแพร่ผลงานและการใช้ระบบสารสนเทศ สาเหตุในภาพรวมเนื่องจากระบบสารสนเทศยังไม่เอื้อต่อการจัดการศึกษาและยังไม่เพียงพอครูยังใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการปฏิบัติงานน้อย ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่าควรส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีส่งเสริมให้ครูมีการสร้างนวัตกรรมและเผยแพร่ผลงาน

และควรเพิ่มเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและควรเพิ่มจำนวนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในสถานศึกษาให้เพียงพอกับภาระงานจำนวนบุคลากรในสถานศึกษา (คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา, 2552: 92)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ภาวะผู้นำบริหารจัดการความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังเป็นข้อมูลสำหรับครูในการพัฒนาจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบมากขึ้นนำไปสู่การพัฒนาคน พัฒนางานและพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และกลุ่มสาระที่สอน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

การดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านใหม่พัฒนา จำนวน 8 คน โรงเรียนบ้านท่าลานทอง จำนวน 14 คน โรงเรียนวัดควนมณี จำนวน 2 คน โรงเรียนอนุบาลท่าแซะ จำนวน 27 คน โรงเรียนบ้านละมู จำนวน 5 คน โรงเรียนประชานิคม 2 จำนวน 14 คน โรงเรียนชุมชนประชานิคม จำนวน 24 คน และโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 77 (บ้านเนินสันติ) จำนวน 47 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ปีการศึกษา 2562 รวมครูทั้งสิ้นจำนวน 141 คน

กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 จำนวน 8 โรงเรียน จำนวน 103 คน โดยใช้เกณฑ์กำหนดจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามโรงเรียน 8 โรงเรียน แล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากรายชื่อครูแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและกลุ่มสาระที่สอนของครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ปีการศึกษา 2562 ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ เป็นคำถามเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และกลุ่มสาระที่สอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ใน 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับคือมากที่สุดมาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับปฏิบัติในการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 6 ด้าน คือ 1) การกำหนดความรู้ 2) การแสวงหาความรู้ 3) การสร้างความรู้ 4) การแลกเปลี่ยนความรู้ 5) การเก็บความรู้ และ 6) การนำความรู้ไปใช้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับคือมากที่สุดมาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

แบบสอบถามได้โดยผ่านขั้นตอนการวิเคราะห์คุณภาพและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.60 - 1.00 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 77 (บ้านเนินสันติ) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 13 คนเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค์ ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัยถึงผู้บริหารในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 8 โรงเรียน
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำนวน 103 ฉบับโดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจากครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยไปรับด้วยตนเอง จากจำนวน 103 ฉบับได้รับแบบสอบถามกลับคืน เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน 103 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแหะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี รองลงมา มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี เป็นส่วนใหญ่ รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี และทำการสอนในกลุ่มสาระหลักเป็นส่วนใหญ่ รองลงมา ทำการสอนในกลุ่มสาระเสริม

จากผลการวิจัยสรุป ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแหะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญาและการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ระดับปฏิบัติการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแหะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการจัดการความรู้ของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การกำหนดความรู้การแสวงหาความรู้การนำความรู้ไปใช้การสร้างความรู้การเก็บความรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแหะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และกลุ่มสาระที่สอน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันและการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแหะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันแต่เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาระที่สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ด้านการกำหนดความรู้และด้านการเก็บความรู้ไม่แตกต่างกันส่วนด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการสร้างความรู้ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้และด้านการนำความรู้ไปใช้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแหะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 (X_{tot}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแหะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 (Y_{tot}) ในระดับปานกลาง ($r = .53$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแหะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและอภิปรายผลจากข้อมูลค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาท่าเสา 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมและด้านการมีอิทธิพลอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ได้รับการพัฒนาศักยภาพก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประกอบกับผู้บริหารรุ่นใหม่ในปัจจุบันจะต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองให้สามารถบริหารให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงและทำงานให้สอดคล้องเข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ความสำเร็จขององค์กรไม่ว่าจะเรียกว่าเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-based Management) ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล ล้วนแต่ขึ้นกับภูมิปัญญา ความคิด อ่าน และแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจาก ผู้นำมีความสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550: 2-3) นอกจากนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้ตามเชื่อถือยอมรับศรัทธายกย่องและรักดีและผู้นำยังกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานได้มากกว่าปกติผู้นำสามารถเปลี่ยนสถานะของปัจเจกบุคคลและองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (Bass. 1985: 51-52 อ้างอิงใน รัตติกรณ จงวิศาล, 2553) ผู้บริหารจึงต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำหรือใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมและเป็นไปตามหน้าที่และบทบาทของผู้บริหารที่ดีจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนเพราะจะมีความสามารถในการใช้อิทธิพลโน้มน้าว ใจกล้าบุคลิกภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงานเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลขององค์กรสูงขึ้นแม้ว่าสภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่าง ๆ เพียงใด (รัตติกรณ จงวิศาล, 2553) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขวัญชัย จะเกรง (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ฉันทยานุช สุดชาติ (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่นพบว่าผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่นมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าเสา 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมและด้านการกำหนดความรู้ด้านการแสวงหาความรู้ด้านการสร้างความรู้ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการเก็บความรู้ ด้านการนำความรู้ไปใช้ อยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิรูป (Education reform) ซึ่งเป็นความพยายามที่จะทำให้โรงเรียนสร้างผลลัพธ์ที่ดีให้แก่สังคมเพื่อให้โรงเรียน

พัฒนานักเรียนให้มีพัฒนาการที่ดีทั้งด้านร่างกายอารมณ์สังคมและสติปัญญา ซึ่งในอีกแง่หนึ่งก็เพื่อให้นักเรียนเป็นคนที่ “ดีเก่งและมีความสุข” ประกอบกับความพร้อมของโรงเรียนที่ได้รับงบประมาณในการพัฒนาโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาในด้านความรู้เช่นการศึกษาต่อศึกษาดูงาน ทำให้ครูได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้นสามารถนำมาปฏิบัติเพื่อจัดการความรู้ให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นจึงทำให้ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวสันต์ ลาจันทร์ (2548: 6-8) ได้วิจัยเรื่องการจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 4 พบว่า การจัดการความรู้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” และงานวิจัยของ ขนิษฐา อุ่นวิเศษ (2550: 5-6) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และกลุ่มสาระที่สอน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ที่เข้าสู่ตำแหน่งได้เข้ารับการพัฒนาก่อนดำรงตำแหน่งจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ทำให้ผู้บริหารมีการปรับภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยใช้หลักการบริหารให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษารวมทั้งความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการสมัยใหม่ ความทันสมัยของเทคโนโลยีรวมถึงกระแสข้อมูลข่าวสารทันสมัยทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีโอกาสรับรู้และศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลาสร้างความรู้ความเข้าใจในปัญหาและอุปสรรคการในสถานการณ์เฉพาะหน้าที่มีการเปลี่ยนแปลงและเกิดขึ้นตลอดเวลา มีความรับผิดชอบสามารถเลือกใช้หลักการบริหารได้เหมาะสมกับคน เหมาะสมกับงาน และเหมาะสมกับแต่ละสถานศึกษา ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และกลุ่มสาระที่สอนต่างก็มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับเพ็ญจันทร์ เอี้ยวสาธุรักษ์ (2546: 5-6) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าและวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันทั้งนี้เป็นเพราะการจัดการความรู้เป็นเรื่องใหม่ (KM) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญเป็นกระบวนการที่นำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา โดยผ่านกระบวนการจัดการความรู้ได้แก่การกำหนดความรู้การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้การจัดเก็บความรู้และการนำความรู้ไปใช้ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และกลุ่มสาระที่สอนต่างก็มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับ ศิริทิพย์ ป้อมบุบผา (2543) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีพฤติกรรม

ผู้นำไม่แตกต่างกันแต่เมื่อจำแนกตามกลุ่มสาระที่สอน โดยรวมแตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวคิดจากการกำหนดกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ซึ่งประกอบด้วย องค์ความรู้ ทักษะกระบวนการเรียนรู้และคุณลักษณะ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ของผู้เรียนเป็น 8 กลุ่มดังนี้ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศ (สิริกัญญา พรหมวิมานรัตน์, 2551 : 44) ทำให้ครูที่สอนในแต่ละกลุ่มสาระมีความคิดเห็นไม่เหมือนกันเนื่องจากแต่ละคนก็เรียนมาตามสาขาที่ตนถนัดทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 (X_{tot}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 (Y_{tot}) ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ เนื่องจากผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก จึงส่งผลถึงจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าแซะ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ฌัชญานุช สุดชาติ (2553: 6-8) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่นพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร จังหวัดขอนแก่นในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และวิลเลียมสตีเยอร์และเทอร์บอร์ก (William Steers, & Terborg, 1995: 319-333) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำของโรงเรียนในโรงเรียน 89 แห่ง ในประเทศสิงคโปร์พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การพฤติกรรมกลุ่มและกัฟฟี (Cuffe, 1997: 4606-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของครูใหญ่ที่มีวิสัยทัศน์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า ครูใหญ่ที่มีวิสัยทัศน์ทำให้โรงเรียนมีบรรยากาศองค์การที่ดีกว่า สร้างความภักดีต่อครูใหญ่ มากกว่าและสร้างความผูกพันต่อองค์การได้มากกว่าและพบว่าโรงเรียนที่มีขนาดเล็กกว่าก่อให้เกิดการสื่อสารด้านวิสัยทัศน์ที่ดีกว่า

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายสถานศึกษาท่าเสา 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 จากข้อค้นพบของการวิจัยพบว่า

1.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในทุกสถานการณ์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารได้มีการพัฒนาพฤติกรรมเชิงรุกในด้านการควบคุมอารมณ์ให้ได้ในทุกสถานการณ์สามารถคิดวิเคราะห์และจัดการกับความเครียดที่เกิดจากปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าค่าเฉลี่ยรวม ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารได้พัฒนาพฤติกรรมเชิงรุกในด้านการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นการสื่อสารเป็นรายบุคคล วิเคราะห์ความจำเป็นความต้องการ ความกังวล ศึกษาความสามารถของครูแต่ละคนแล้วส่งเสริมครูได้มีโอกาสใช้ความสามารถพิเศษของตนเอง สร้างบรรยากาศให้ครูรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนมากกว่าการถูกตรวจสอบ ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าค่าเฉลี่ยรวม ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นผู้ที่คอยสื่อสารกับครูแบบเดินดูโดยรอบ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญคอยสร้างบรรยากาศของการให้ไม่ว่าจะเป็นการให้คำแนะนำการให้การสนับสนุนผลักดันให้รับผิดชอบงานที่ครูสนใจ และสามารถทำได้ตามความถนัด

1.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารพยายามแสดงให้ครูเห็นว่าผู้บริหารมุ่งบริหารงานอย่างเต็มความสามารถโดย ตระหนักว่าผลสำเร็จทุกอย่างมาจากความมุ่งมั่นปฏิบัติงานของครูและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานและเมื่อเกิดปัญหาว่าจะร่วมคิดร่วมแก้ปัญหาจนสามารถผ่านพ้นไปได้อย่างแน่นอน และสร้างเจตคติในทางบวกโดยให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบแก่ครูที่มีผลงานดีเด่นและขยันทำงาน

1.1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารให้กำลังใจครูในการคิดหาทางแก้ปัญหาในการทำงานผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดดังนั้นผู้บริหารควรพยายามสร้างบรรยากาศที่ใช้คำพูดที่พยายามสร้างชัยชนะในเวลาสั้น ๆ เพื่อเป็นกำลังใจแก่ครูให้ครูรับรู้ถึงความสำเร็จในแต่ละขั้นตอน ครูจะได้มีกำลังใจที่จะแก้ปัญหาและก้าวต่อไปยังอีกขั้นหนึ่งอย่างมีหวังและสามารถแนะนำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าขั้นตอนต่าง ๆ ที่ผู้บริหารแนะนำให้นั้นสามารถปฏิบัติได้และไม่ใช่ว่าเรื่องยาก ผู้บริหารให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานและวิธีการแก้ปัญหาเพื่อให้ครูสามารถคิดแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าค่าเฉลี่ยรวม ดังนั้นผู้บริหารควรพยายามกระตุ้นให้ครูเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้ครูต้องการหาแนวทางแก้ปัญหาโดยใช้วิธีใหม่ ๆ ผู้บริหารคอยส่งเสริมให้ครูได้คิดวิเคราะห์แสดงเหตุผลต่าง ๆ และสร้างความมั่นใจให้แก่ครู โดยสนับสนุนให้มีทีมงานในการปฏิบัติงานร่วมกัน

1.1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูแต่ละคนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผลการวิจัยพบว่ามีความเจตคติที่ดีต่องานที่ผู้บริหารควรเอาใจใส่ดูแลเป็นรายบุคคล สนใจ เข้าใจและ ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษาให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพของ ตนเองให้สูงขึ้นตามความต้องการอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคลทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผลการวิจัยพบว่ามีความเจตคติที่ดีต่องานที่ผู้บริหารควรช่วยเหลือ รับฟังปัญหาที่ครูต้องพบในการทำงานเสนอแนะแนวทางที่ครูมั่นใจว่าจะสามารถทำได้เป็นอย่างดี และเป็นผู้สอน งานแก่ครูเมื่อครูต้องการประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ด้วยบรรยากาศที่เป็นกันเองทำให้ครูมีข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีขึ้นสามารถปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมั่นใจ

1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายสถานศึกษาท่าเสา 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จากข้อค้นพบของการวิจัยพบว่า

1.2.1 ด้านการกำหนดความรู้ ครูสามารถจำแนกได้ว่าความรู้ใดต้องเรียนรู้มีค่าเจตคติที่ดีต่องานที่ผู้บริหารควรกำหนดเป็นนโยบายที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนให้ครูได้เข้าใจตรงกันและรับรู้ร่วมกันเกี่ยวกับความรู้ที่ครูต้องเรียนรู้ระดับของความรู้ที่ครูต้องได้ใช้สำรวจความต้องการในการเรียนรู้ของครู ผู้บริหารส่งเสริมให้จัดทีมผู้ชำนาญการหรือครูแกนนำเพื่อคอยช่วยพิจารณา แนะนำและช่วยเหลือครูในการวิเคราะห์รวบรวมความรู้เรียงลำดับความสำคัญของความรู้เรียงตามลำดับที่ต้องนำมาใช้ครูสามารถจำแนกได้ว่าความรู้ใดที่ควรเรียนรู้มีค่าเจตคติที่ดีต่องานที่ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้ครูได้มีการปรึกษาหารือประชุมหรือจัดอบรมสัมมนาเพื่อให้ครูได้ร่วมวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ที่ได้เรียนรู้แล้วจำแนกไว้เป็นหมวดหมู่ที่สำคัญจำเป็นและต้องได้ใช้ในการปฏิบัติงานในสภาพจริง

1.2.2 ด้านการแสวงหาความรู้ ครูมีการกลั่นกรองความรู้ที่แสวงหามา มีค่าเจตคติที่ดีต่องานที่ผู้บริหารควรมีการทบทวนเป้าหมายในการเรียนรู้โดยบูรณาการความรู้เดิมมาพิจารณากับความรู้ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ว่าสามารถแก้ไขปัญหาและทำให้งานประสบความสำเร็จเพียงใดครูควรปรึกษาและร่วม แสดงความคิดเห็นกับครูคนอื่น ๆ ในส่วนของงานที่รับผิดชอบร่วมกันหรือสอนในกลุ่มสาระเดียวกัน เพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาเก่า ๆ แล้วพัฒนาให้ได้แนวทางใหม่ ๆ ในการการปฏิบัติงานได้ ประสบความสำเร็จมากกว่าและรวดเร็วกว่าเดิมปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะแล้วนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของงาน ครูสามารถสืบค้นความรู้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้มีค่าเจตคติที่ดีต่องานที่ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญของการใช้สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ รอบ ๆ ตัวในการค้นคว้าหาความรู้และสืบค้นข้อมูลหรือข่าวสารที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ปรับสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกับผู้อื่นและเครื่องมือเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีว่าพยายามใฝ่รู้ทดลองและฝึกฝนการการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ แล้วเลือกช่องทางที่สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลง และสามารถใช้ได้จริงในสภาพจริง

1.2.3 ด้านการสร้างความรู้ ครูมีการใช้เครื่องมือสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือระบบสารสนเทศในการสร้างความรู้ขึ้นมาใหม่มีค่าเจตคติที่ดีต่องานที่ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้เข้าถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือระบบ

สารสนเทศได้ สะดวกขึ้นโดยการจัดเวลาในการสืบค้นให้แก่ครูอาจจะเป็นเวลาหลังเลิกเรียนหรือจัดเป็นชมรม อิเล็กทรอนิกส์เพื่อครูจัดอบรมเพื่อฝึกประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางานของตนเอง และจัดอบรมเฉพาะกลุ่มย่อยที่สนใจ จะทำให้ครูมีความมั่นใจในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

1.2.4 ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ ครูนำความรู้ที่สร้างขึ้นออกมาเผยแพร่และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลภายนอก สถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดดังนั้นควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคที่หลากหลายในการนำเสนอผลงาน ครูใช้การนำเสนอด้วยวาจาโดยการสนทนา การเล่าเรื่อง การเล่าประสบการณ์การปรึกษา ครูปรับการนำเสนอแบบสื่อสิ่งพิมพ์ให้น่าสนใจมากขึ้นใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตโดยส่งผ่านบุคคลทั้งที่เป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องและเปิดให้บุคคลภายนอกที่สนใจได้มีโอกาสศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง ครูใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการแลกเปลี่ยนความรู้มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าค่าเฉลี่ยรวม ดังนั้นครูควรมีการประชาสัมพันธ์หรือประกาศให้ครูคนอื่น ๆ ได้ทราบถึงแหล่งข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นครูเห็นความสำคัญเปิดรับสื่อต่าง ๆ ให้มากขึ้นคำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้รับโดยเฉพาะสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่สำคัญในปัจจุบันคือฐานข้อมูลซึ่งในแต่ละสถานศึกษาได้ดำเนินการให้มีระบบที่ชัดเจนขึ้นครูสามารถเข้าถึงได้สะดวกขึ้นและสามารถแสดงความคิดเห็นหรือโต้ตอบได้โดยตรง และปรับให้เป็นปัจจุบัน

1.2.5 ด้านการเก็บความรู้ ครูจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ สามารถสืบค้นได้รวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นครูควรตั้งเป้าหมายในการจัดเก็บความรู้ให้ชัดเจนแล้วเลือกช่องทางที่เหมาะสมกับลักษณะของความรู้และความสามารถของตนเอง แล้วจัดเก็บไว้ในแหล่งข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ได้อย่างรวดเร็วอาจจะเป็นเอกสาร หนังสือคู่มืองานวิจัยที่ครูได้จัดทำขึ้นแล้วรวบรวมไว้ในห้องสมุด จัดเก็บตามระบบพื้นฐานไว้ในสถานศึกษา ครูมีการจัดเก็บความรู้ที่สร้างขึ้นหรือได้มาไว้ในฐานข้อมูลมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าค่าเฉลี่ยรวม ดังนั้นควรมีการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้ครูเข้าร่วมจัดเก็บความรู้มีติดประกาศ วิธีการหรือลำดับขั้นตอนการเข้ามาเป็นสมาชิกทำให้ครูรู้สึกว่าการดำเนินการจัดเก็บความรู้ไว้ในฐานข้อมูลไม่ใช่เรื่องยาก สสำรวจความต้องการในการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดเก็บความรู้ในระบบฐานข้อมูลแก่ครูจะทำให้ครูสามารถจัดเก็บความรู้ไว้ในฐานข้อมูลได้จริง

1.2.6 ด้านการนำความรู้ไปใช้ ครูนำความรู้ที่จัดเก็บมาใช้ได้ทันเวลา มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับน้อยที่สุดดังนั้นครูควรเป็นผู้ที่ตื่นตัวและกระตือรือร้นในการเรียนรู้วิธีการ หรือปรับเปลี่ยนกลวิธีในการนำความรู้ที่จัดเก็บไว้ในรูปแบบต่าง ๆ มาใช้อย่างสม่ำเสมอและเลือกวิธีการที่เหมาะสมและรวดเร็วที่สุดจะช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานได้มาก นอกจากนี้การศึกษาข้อมูลที่เก็บไว้ในรูปแบบลายลักษณ์อักษรมีประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมจึงควรส่งเสริมให้ครูมีกิจกรรมรักการอ่านควบคู่ไปกับกิจกรรมส่งเสริมการสืบค้นการใช้ข้อมูลในแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทำให้ครูมีข้อมูลทันสมัยและสามารถปรับแก้ไขเพิ่มเติมข้อมูลให้เป็นปัจจุบันได้อย่างไม่ยุ่งยาก ส่วนการนำความรู้ที่ไม่สามารถบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรมาใช้ให้ทันเวลานั้นครูต้องฝึกประสบการณ์ทดลอง และการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองจะเกิดประโยชน์สูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างในเครือข่ายสถานศึกษาท่ามะแซว 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 จึงสมควรศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาในเครือข่ายอื่น ๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และเป็นสถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโอกาสต่อไป

2.2 การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาตัวแปรวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและกลุ่มสาระที่สอน จึงควรจะมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ว่าส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูหรือไม่เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และพัฒนาการบริหารจัดการความรู้ในโอกาสต่อไป

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ**

สำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. (เอกสารประกอบการอบรม). นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

ชนิษฐา อุ่นวิเศษ. (2550). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3.** งานนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ขวัญชัย จะเกรง. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม.** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. (2553). **รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิกรุงเทพมหานคร.** กรุงเทพมหานคร.

ณัชญา นุชสุชาติ. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร.** วิทยานิพนธ์. การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประนอม แมนมาศวิท. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์.** (การจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- ประมวล ศรีขวัญใจ. (2550). **การจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ญจันทร์ เอี้ยวสาธุรักษ์.(2546). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง.** งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยีน ภู่วรรณ. (2553). **การจัดการความรู้.** เข้าถึงข้อมูลจาก <http://th.wisdominside.org/index.php>
- ยุคดา รักไทย. (2546). **การบริหารความเปลี่ยนแปลง.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: อีระป้อมวรรณกรรม.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.** เข้าถึงข้อมูลจาก www.siamhrm.comhttp://www.skh.moph.go.th
- วสันต์ ลาจันติก. (2548). **การจัดการความรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 4.** รายงานการศึกษาอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิจารณ์ พานิช. (2547). **ศึกษาศาสตร์กับการจัดการความรู้.** กรุงเทพมหานคร: เอกสารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรินทิพย์ ป้อมบุบผา. (2543). **การศึกษาแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว.** วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิริกัญญา พรหมวิมานรัตน์. (2551). **การศึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูระดับประถมศึกษาของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมกรุงเทพมหานคร เขต 3.** ปริญญาบัตรการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2544). **ภาวะผู้นำประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่ 5-8.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อัญญาณี คล้ายสุบรรณ .(2550). **การจัดการความรู้ฉบับปฐมบท.** นครปฐม: เพชรเกษม พรีนติ้งกรุ๊ป.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement.** 30(3), 607-610.
- William L. Koh Richard M. Steers James R. Terborg. (1995). **The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore.** Volume16, Issue4.