

การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

โรงเรียนวัฒนพฤกษาบริหารธุรกิจ

(The Transformational Leadership Development of Wattanapruxsa School of Business Administration Students)

ฉลอง คุณประทุม¹

Chalong Kunpratun¹

¹ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนวัฒนพฤกษาบริหารธุรกิจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาโรงเรียนวัฒนพฤกษาบริหารธุรกิจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในปีการศึกษา 2554 โรงเรียนวัฒนพฤกษาบริหารธุรกิจ ทั้งหมด จำนวน 225 คน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เป็นวัฏจักร ประกอบด้วย การวางแผน(Plan) การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ(Action) การสังเกตและประเมินผล(Observation) และการสะท้อนผลปฏิบัติ(Reflection) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมมีการพัฒนาเป็นระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ก่อนและหลังดำเนินการพัฒนาอยู่ในระดับเดิมเกือบทุกประเด็น ยกเว้นเรื่องถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน ที่แต่เดิมอยู่ในระดับมาก ลดลงเป็นระดับปานกลาง (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจทั้งก่อนและหลังดำเนินการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกประเด็น (3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ก่อนดำเนินการพัฒนาที่อยู่ในระดับน้อยทุกประเด็นพัฒนาไปสู่ระดับมาก ยกเว้นในเรื่องการกระตุ้นให้ใช้ความคิดในการวางแผนป้องกันมากกว่าการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เรื่องการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการทำงานเพื่อคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ อย่างมีเหตุผล และเรื่องการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองโดยการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาในเรื่องที่อาจจะเป็นปัญหาโดยการใช้เหตุผลและหลักฐาน มีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางและ(4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ก่อนดำเนินการพัฒนาที่อยู่ในระดับน้อยทุกประเด็นพัฒนาเป็นระดับมากเกือบทุกประเด็น ยกเว้นเรื่องการมอบหมายภาระหน้าที่แก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคลและเรื่องส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสนใจพัฒนาจุดเด่นของตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมฝึกอบรม ร่วมกิจกรรมและอื่น ๆ ที่พัฒนามาเป็นระดับปานกลาง

Abstract

This research aims to study The development of the transformational leadership of Wattanapruxa School of Business Administration students in the level of vocational certificate (6 classes) and a vocational diploma (4 classes). The target groups are 225 students. The action research was used in cycling; planning, action, observation and reflection. The data was analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research finding showed that the students' transformational leadership was developed to be higher for all aspects. When examined in each aspect, the finding showed that : (1) The idealized influence; before and after the development was the same level in each item except the relay vision to colleagues which was higher before but it declined to be average. (2) The inspirational motivation was high both before and after the development. (3)The intellectual stimulation was high level after the development from the low level almost of each item except idea stimulation for planning in order to prevent more than in fronted solving problem on work, stimulating the colleagues to share ideas to invent a new method reasonably, encouraging colleagues to improve themselves by analyzing and considering something that might be in trouble by using reasons and evidence was developed in the moderate level. (4)The individualized consideration was developed in the high level from the low level almost of each item except the assignment to colleagues individually, and encourage them to develop the in prominent point in different ways; for example, training, joining other activities were developed to the moderate level.

คำสำคัญ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นักศึกษา สถานศึกษาเอกชน

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคมได้ การศึกษาเป็นเครื่องมือหรือวิธีการที่จะช่วยให้คนพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิต การจัดการการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวเอกชนเป็นการจัดการศึกษา เพื่ออาชีพตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ที่กำหนดให้สถานศึกษาเอกชนเป็นนิติบุคคลและมีคณะกรรมการบริหารเพื่อทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนให้มีความเป็นอิสระโดยมีการกำกับ ติดตามการประเมินคุณภาพและมาตรฐาน เช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ ดังนั้นสถานศึกษาเอกชนจึงต้องมีการบริหารจัดการให้มีคุณภาพภายใต้การกำกับตามมาตรฐานที่ทางรัฐบาลกำหนดให้ [1]

นักเรียนนักศึกษาที่เป็นผลผลิตของโรงเรียนอาชีวศึกษาจึงควรผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีมาตรฐาน ด้วยกิจกรรมทั้งในหลักสูตรกำหนดไว้และกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เป็นส่วนเสริมให้นักศึกษามีลักษณะอันพึงประสงค์จึงเป็นกิจกรรมที่จำเป็นในการพัฒนานักเรียนในสถานศึกษาอาชีวเอกชนให้มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะทางวิชาชีพ ตลอดจนมีภาวะผู้นำประจำตนเอง จะส่งเสริมความเป็นผู้นำ กล้าตัดสินใจ มีความมั่นใจ ทำให้ศักยภาพ

ที่มีอยู่ในตัวนักศึกษาได้แสดงออกอย่างเหมาะสม เติบโตความสามารถและส่งผลต่อการประกอบอาชีพเฉพาะในศาสตร์สาขาที่ได้ศึกษามาให้ประสบความสำเร็จที่จะส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศได้เป็นอย่างดี ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ที่หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม [2] จึงเป็นคุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่งที่นักศึกษาควรจะมีการปลูกฝังให้นักศึกษา เนื่องจากในกระบวนการทำงานจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ทันสมัย ทันต่อสถานการณ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ จำเป็นต้องปรับตัวให้เป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น การพัฒนานักศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการเปิดโอกาสให้นักศึกษาร่วมในกิจกรรมที่หลากหลายต่าง ๆ จึงเป็นวิธีการที่สำคัญที่จะปลูกฝังให้นักเรียนอาชีวศึกษามีลักษณะเป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นต่ออนาคตการทำงานของนักเรียนอาชีวศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เป็นวิธีการที่จะสามารถสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบ เกิดความมุ่งมั่นต่อการทำงาน แสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ตนเองเผชิญอยู่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จขององค์กร และประเทศชาติในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของอดิศร เทพเจริญ [3] ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานกิจการนักเรียน โดยเน้นคุณธรรมนำความรู้ โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนปง 1 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 ที่พบว่า กิจกรรมนักเรียนส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมทุกด้านอยู่ในระดับดี และที่ส่งผลมากที่สุดคือ ด้านความสามัคคี และด้านความมีน้ำใจตามลำดับ และประสิทธิ์ ชาญศิริ [4] ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง โครงการวิจัยการพัฒนานักเรียนให้เป็น "คนดีศรีเตาป่า" โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเตาป่า ตำบลนาสันวล อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่พบว่า การใช้กระบวนการในการพัฒนานักเรียนให้เป็น "คนดีศรีเตาป่า" โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่หลากหลาย ทำให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านการเชื่อฟังคำสั่งสอนของบิดา มารดา และครู พูดยาสุภาพไพเราะ มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเมตตา กรุณา มีความรักท้องถิ่นกำเนิด มีความภาคภูมิใจ ในท้องถิ่นของตนเอง มีความกตัญญูรู้คุณ ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน และมีระเบียบวินัยดีขึ้น

โรงเรียนวัฒนพุกษาบริหารธุรกิจ ก่อตั้งเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2543 เปิดสอนในระดับอาชีวศึกษา หลักสูตรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล สายบริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี และคอมพิวเตอร์ธุรกิจ แบ่งเป็นหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) รับผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเข้าศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มุ่งเน้นในการจัดการศึกษาเพื่อรองรับผู้ที่ขาดโอกาสในการศึกษาในระบบปกติ ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มิงานทำแล้ว มีจุดประสงค์ที่จะเพิ่มวุฒิการศึกษาและประสบการณ์เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ และเพิ่มวิทยฐานะเพื่อความมั่นคงในอาชีพต่อไป ดังนั้นในการบริหารจัดการของโรงเรียนนอกจากจะมุ่งเน้นในการจัด

การศึกษาตามนโยบายของรัฐแล้ว ยังต้องการส่งเสริมประสบการณ์ตรงให้กับผู้เรียน โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ที่มีความรู้ความชำนาญมาเป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์ตรงให้กับผู้เรียน รวมทั้งโรงเรียนยังมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม

ดังนั้นการพัฒนาให้นักศึกษาให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม จึงเป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพแก่ผู้เรียน ผู้วิจัยจึงพิจารณาว่าควรดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาโรงเรียนนวัตกรรมเกษตรบริหารธุรกิจ ให้เกิดผลผลิตของโรงเรียนคือนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประจำตัวที่เป็นที่ยอมรับในการปฏิบัติงานในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาโรงเรียนนวัตกรรมเกษตรบริหารธุรกิจ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 225 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย (1) แบบสอบถามปลายเปิด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา มีลักษณะเป็นค่าคะแนน 1-5 คะแนน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาให้คะแนนการปฏิบัติ ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนตามการปฏิบัติที่เป็นจริง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนน 5 ระดับ (2) แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Questions) โดยมีประเด็นคำถามตามกรอบความคิดในการวิจัย และ (3) แบบสังเกต มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Questions) โดยมีประเด็นคำถามตามกรอบความคิดในการวิจัย จากนั้นหาคุณภาพเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามเทคนิค CVI ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง .80 ถึง 1.00 แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .90 สำหรับการเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยประสานการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการในการทำกิจกรรมตามโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การคำนวณการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและการวิเคราะห์เนื้อหา สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพได้จากการสัมภาษณ์และสังเกต

ผลการวิจัย

1. ผลการดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เป็นวัฏจักร พบว่า

1.1 ขั้นการวางแผน(Plan) โดยประเมินตนเองโดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราวัด (Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แล้ววิเคราะห์ผลเพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ก่อนดำเนินการพัฒนา (Pretest) ซึ่งปรากฏผลว่าจะต้องพัฒนาด้านการกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่อยู่ในระดับน้อย

1.2 ขั้นการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ(Action) ดำเนินการพัฒนานักศึกษาโดยใช้การฝึกอบรมและการศึกษาดูงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ซึ่งประกอบด้วยโครงการ 3 โครงการ คือ (1.2.1) โครงการการจัดนิทรรศการเพื่อนำเสนอโครงงานในวิชาชีพที่ศึกษา (1.2.2) โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพนักศึกษา และ (1.2.3) โครงการสัมพันธ์บ้าน-โรงเรียนเพื่อนักศึกษา

1.3 ขั้นการสังเกตและประเมินผล(Observation) โดยภายหลังการฝึกอบรมจากการปฏิบัติงาน การดูแลให้คำแนะนำ พร้อมทั้งประชุมกลุ่มย่อย(Focus Group)คณะกรรมการฝ่ายกิจการนักศึกษา เพื่อตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา พบว่า โครงการทั้งสาม สามารถพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ (1.3.1) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีการกระตุ้นให้ใช้ความคิดในการวางแผนป้องกันมากกว่าการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการทำงานเพื่อคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ อย่างมีเหตุผลโดยการประชุมระดมความคิดก่อนการปฏิบัติ มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาดตนเองโดยการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาในเรื่องที่อาจจะ เป็นปัญหาโดยการใช้เหตุผลและหลักฐานโดยมีการชี้แจง ยกตัวอย่าง ใช้แรงเสริมให้เพื่อนนักศึกษารู้ว่าการพัฒนาตนเองนั้นดีและช่วยแก้ปัญหาในอนาคตได้อย่างไร มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ โดยศึกษาเปรียบเทียบระบบเก่าที่ก่อให้เกิดปัญหา ชี้แจงสิ่งที่เป็นปัญหา และเสนอวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น (1.3.2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ร่วมงาน มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างกันของแต่ละบุคคลและการมอบหมายหน้าที่เป็นรายบุคคลโดยคำนึงถึงความสามารถและความชอบของแต่ละบุคคล ซึ่งจะช่วยให้ปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จ มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสนใจพัฒนาจุดเด่นของตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมฝึกอบรม ร่วมกิจกรรมและอื่น ๆ โดยชี้แจง ยกตัวอย่าง ใช้แรงเสริมให้เพื่อนรู้ว่าการพัฒนาจุดเด่นของตนเองนั้นดีอย่างไร มีการให้คำแนะนำ คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการรับฟังเรื่องราว ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานโดยประชุมให้บ่อยครั้งที่สุด รวบรวมปัญหาจากการสอบถามจดบันทึก และมีการให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานทุกคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ไม่ได้รับความสนใจจากคนอื่นเท่าที่ควร โดยสังเกตการทำงาน เข้าไปคลุกคลีกับทุกฝ่าย ประกอบการสอบถาม และรับฟังความคิดเห็นของทุกคนเท่าเทียมกัน นำปัญหาของแต่ละคนเข้าร่วมประชุมเพื่อช่วยกันแก้ปัญหา ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้อยู่คนเดียวในกลุ่ม

1.4 การสะท้อนผลปฏิบัติ(Reflection) ผลการประชุมกลุ่มย่อย(Focus Group)ของคณะกรรมการฝ่ายกิจการนักศึกษา เพื่อตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา พบว่า (1.4.1) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีการกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานใช้ความคิดในการวางแผนป้องกันมากกว่าการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ อย่างมีเหตุผลโดยใช้การประชุมระดมความคิด ให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ยกตัวอย่าง หรือสร้างสถานการณ์ใหม่ ๆ ตลอดจนการหารือเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นและช่วยกันแก้ไข มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาดตนเองโดยการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาในเรื่องที่อาจจะ เป็นปัญหาโดยการใช้เหตุผลและหลักฐาน การประชุมชี้แจง ยกตัวอย่าง ใช้แรงเสริมกระตุ้นให้เกิดความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงาน โดยการ

เปรียบเทียบ และเสนอวิธีการใหม่ ๆ อย่างเปิดเผย เพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอย่างหลากหลาย (1.4.2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ร่วมงาน มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตามความสามารถและความชอบของแต่ละบุคคล พิจารณาเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน แบ่งงานอย่างเสมอภาค และตอบแทนผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และทำงานอย่างมีความสุข มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสนใจพัฒนาจุดเด่นของตนเองด้วยการชี้แจง ยกตัวอย่าง ใช้แรงเสริม ส่งเสริมการฝึกอบรม จัดแสดงผลงาน มีการให้คำแนะนำ คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ มีการรับฟังเรื่องราว ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานโดยการจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ รวบรวมปัญหาจากการสอบถาม การจดบันทึก ข้อมูลเพื่อนำมาช่วยกันแก้ไขปัญหา และให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานทุกคนโดยทำงานคลุกคลีกับทุกฝ่าย รับฟังความคิดเห็น ปัญหา และเหตุผลของเพื่อนทุก ๆ คนโดยทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

2. ผลการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมที่แต่เดิมอยู่ในระดับปานกลางมีการพัฒนาเป็นระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้าน (3) การกระตุ้นการใช้ปัญญาและ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่แต่เดิมอยู่ในระดับน้อยมีการพัฒนาเป็นระดับมาก โดย (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ก่อนและหลังดำเนินการพัฒนาอยู่ในระดับเดิมเกือบทุกประเด็น ยกเว้นเรื่องถ่ายทอดความคิดถึงสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นแก่เพื่อน ๆ (การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน) ที่แต่เดิมอยู่ในระดับมาก ลดลงเป็นระดับปานกลาง (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งก่อนและหลังดำเนินการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกประเด็น (3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หลังดำเนินการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องการกระตุ้นให้ใช้ความคิดในการวางแผนป้องกันมากกว่าการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เรื่องการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการทำงานเพื่อคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ อย่างมีเหตุผล และเรื่องการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองโดยการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาในเรื่องที่อาจจะปัญหาโดยการใช้เหตุผลและหลักฐาน นอกนั้นพัฒนาไปสู่ระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับก่อนดำเนินการพัฒนาที่อยู่ในระดับน้อยทุกประเด็น และ(4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หลังดำเนินการพัฒนาส่วนใหญ่พัฒนาเป็นระดับมากเกือบทุกประเด็นยกเว้นเรื่องการมอบหมายภาระหน้าที่แก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคลและเรื่องส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสนใจพัฒนาจุดเด่นของตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมฝึกอบรม ร่วมกิจกรรมและอื่น ๆ ที่พัฒนามาเป็นระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนดำเนินการพัฒนาที่อยู่ในระดับน้อยทุกประเด็น

อภิปรายผลจากการศึกษา

จากการศึกษาสามารถนำอภิปรายตามประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ผลการดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เป็นวัฏจักร โดยขั้นการวางแผน(Plan) ที่พบว่าจะต้องพัฒนาด้านการกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่อยู่ในระดับน้อย ขั้นการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ(Action) ที่ดำเนินการพัฒนานักศึกษาโดยใช้การฝึกอบรมและการศึกษาดูงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ซึ่งประกอบด้วยโครงการ 3 โครงการ ขั้นการสังเกตและประเมินผล (Observation) โดยภายหลังการฝึกอบรมจากการปฏิบัติงาน การดูแลให้คำแนะนำ พร้อมทั้งประชุมกลุ่มย่อย(Focus Group)คณะกรรมการฝ่ายกิจการนักศึกษา เพื่อตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา และขั้นการสะท้อนผลปฏิบัติ(Reflection) ที่พบว่า ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีการกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานใช้ความคิดในการวางแผนป้องกันมากกว่าการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ อย่างมีเหตุผลโดยใช้การประชุมระดมความคิด ให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ยกตัวอย่าง หรือสร้างสถานการณ์ใหม่ ๆ ตลอดจน

การหารือเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นและช่วยกันแก้ไข มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองโดยการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาในเรื่องที่อาจจะเป็นปัญหาโดยการใช้เหตุผลและหลักฐาน การประชุมชี้แจง ยกตัวอย่าง ใช้แรงเสริมกระตุ้นให้เกิดความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงาน โดยการเปรียบเทียบ และเสนอวิธีการใหม่ ๆ อย่างเปิดเผย เพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอย่างหลากหลาย ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากกิจกรรมที่นักศึกษาได้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดและการดูแลจากอาจารย์ฝ่ายกิจการนักศึกษาที่ให้ความเอาใจใส่ให้คำแนะนำ กระตุ้น เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้แสดงออกทางความคิดและลงมือปฏิบัติอย่างอิสระ จะกระตุ้นให้นักศึกษาใช้สติปัญญาในการพิจารณาดำเนินการในเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างมั่นใจในอนาคตอันเป็นองค์ประกอบหนึ่งในพฤติกรรมของผู้บริหารเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับทัศนะของวีณา เพชรจิระวรพงศ์ [5] ที่ได้ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญาว่า หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้ เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน กระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทัศนะของแบส และอโวลีโอ [6] ที่กล่าวถึงขอบข่ายของการกระตุ้นทางปัญญา แก่ผู้ร่วมงานว่าเป็นการใช้การจูงใจโดยใช้ข้อเท็จจริง ความรู้ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งกิจกรรม กลวิธี โครงการ ข้อเสนอแนะ โดยเสนอแนวความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไป ตรงมา มีการสนับสนุนและคัดค้านโต้แย้ง พยายามเน้นจุดอ่อนของวัฒนธรรมดั้งเดิมและเน้นจุดแข็งของวัฒนธรรมในองค์กร

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ผลการดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เป็นวัฏจักร โดยขึ้นการวางแผน(Plan) ที่พบว่าจะต้องพัฒนาด้านการกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่อยู่ในระดับน้อย ขึ้นการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ(Action) ที่ดำเนินการพัฒนานักศึกษาโดยใช้การฝึกอบรมและการศึกษาดูงานตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ซึ่งประกอบด้วยโครงการ 3 โครงการ ขึ้นการสังเกตและประเมินผล (Observation) โดยภายหลังการฝึกอบรมจากการปฏิบัติงาน การดูแลให้คำแนะนำ พร้อมทั้งประชุมกลุ่มย่อย(Focus Group)คณะกรรมการฝ่ายกิจการนักศึกษา เพื่อตรวจสอบและวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา และขึ้นการสะท้อนผลปฏิบัติ(Reflection) ที่พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ร่วมงาน มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตามความสามารถและความชอบของแต่ละบุคคล พิจารณาเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน แบ่งงานอย่างเสมอภาค และตอบแทนผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และทำงานอย่างมีความสุข มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสนใจพัฒนาจุดเด่นของตนเองด้วยการชี้แจง ยกตัวอย่าง ใช้แรงเสริม ส่งเสริมการฝึกอบรม จัดแสดงผลงาน มีการให้คำแนะนำ คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ มีการรับฟังเรื่องราว ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานโดยการจัดประชุมอย่างสม่ำเสมอ รวบรวมปัญหาจากการสอบถาม การจดบันทึก ข้อมูลเพื่อนำมาช่วยกันแก้ไขปัญหา และให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานทุกคนโดยทำงานคลุกคลีกับทุกฝ่าย รับฟังความคิดเห็น ปัญหา และเหตุผลของเพื่อนทุก ๆ คนโดยทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช)และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส)เป็นวัยที่มีแรงขับ(Drive)สูง มีความตื่นตัวในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย การให้ความสนใจในการพัฒนาความสามารถ ส่งเสริมการทำกิจกรรมที่เป็นการพัฒนาตามความสนใจและความชอบของแต่ละบุคคลด้วยกิจกรรมหลากหลายข้างต้นจะช่วยให้เกิดการพัฒนาในตนเอง คำนึงถึงบุคคลอื่น ยอมรับความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน อันเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่หล่อหลอมให้นักศึกษาเป็นผู้นำที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์ สอดคล้องกับทัศนะของสัมมา รัตนีย์ [7] ที่ให้ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ร่วมงานว่า หมายถึง พฤติกรรม หรือกระบวนการที่ผู้นำปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานแต่ละคนแตกต่างกันแต่เท่าเทียมกัน โดนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตระหนักถึงความต้องการและพัฒนาการของผู้ตามโดยวิเคราะห์ความต้องการ และความสามารถของแต่ละบุคคล

3. จากผลการวิจัยที่พบว่าผลการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมที่แต่เดิมอยู่ในระดับปานกลางมีการพัฒนาเป็นระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้าน (3) การกระตุ้นการใช้ปัญญาและ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่แต่เดิมอยู่ในระดับน้อยมีการพัฒนาเป็นระดับมาก โดย (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ก่อนและหลังดำเนินการพัฒนาอยู่ในระดับเดิมเกือบทุกประเด็น ยกเว้นเรื่องการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานที่แต่เดิมอยู่ในระดับมาก ลดลงเป็นระดับปานกลาง (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งก่อนและหลังดำเนินการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกประเด็น (3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หลังดำเนินการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องการกระตุ้นให้ใช้ความคิดในการวางแผนป้องกันมากกว่าการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เรื่องการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการทำงานเพื่อคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ อย่างมีเหตุผล และเรื่องการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองโดยการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาในเรื่องที่อาจจะเป็นปัญหาโดยการใช้เหตุผลและหลักฐาน นอกนั้นพัฒนาไปสู่ระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับก่อนดำเนินการพัฒนาที่อยู่ในระดับน้อยทุกประเด็น และ(4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หลังดำเนินการพัฒนาส่วนใหญ่พัฒนาเป็นระดับมากเกือบทุกประเด็นยกเว้นเรื่องการมอบหมายภาระหน้าที่แก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลโดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคลและเรื่องส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสนใจพัฒนาจุดเด่นของตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมฝึกอบรม ร่วมกิจกรรมและอื่น ๆ ที่พัฒนามาเป็นระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนดำเนินการพัฒนาที่อยู่ในระดับน้อยทุกประเด็น ผลการพัฒนาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่ามีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างไรก็ตามยังพบว่ายังมีบางเรื่องที่เป็นประเด็นย่อย ๆ ที่ยังอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากวุฒิภาวะของนักศึกษาด้านอาชีวศึกษาที่อาจจะต้องการการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระยะยาว เช่น เรื่องการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน และอื่น ๆ งานด้านกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษาจึงควรให้ความสำคัญมากขึ้นแทนที่จะเน้นงานด้านการปกครองสอดส่องดูแลนักศึกษา ด้วยโครงการและกิจกรรมที่หลากหลาย ต่อเนื่องและสอดคล้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะสามารถอบรมเฉพาะจนเกิดเป็นอุปนิสัยเป็นผู้นำที่มีองค์ประกอบของภาวะผู้นำติดตัวตลอดไป สอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธพงษ์ หัวดี [8] ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา ของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 พบว่า นักเรียนนักศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คืองานปกครอง รองลงมาได้แก่ งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน และงานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คืองานโครงการพิเศษ และตรวจสอบ ฟังเพียร [9] ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการปฏิบัติงานกิจการนักเรียนในวิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี พบว่า นักเรียน ครู-อาจารย์ และผู้ปกครองนักเรียนเห็นว่าวิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี มีการปฏิบัติงานกิจการนักเรียน ในภาพรวมระดับมาก และเมื่อพิจารณางานตามขอบข่ายงานกิจการนักเรียน 5 ด้าน พบว่าวิทยาลัยฯมีการปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านงานปกครอง รองลงมาเป็นตำแหน่งงานสวัสดิการพยาบาล ด้านงานกิจกรรม ด้านงานแนะแนวอาชีพ และจัดหางาน และด้านงานโครงการพิเศษ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 อาจารย์และผู้รับผิดชอบในการบริหารกิจการนักศึกษาควรให้ความสนใจในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาด้วยกิจกรรมตามโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

1.2 ผู้รับผิดชอบในการบริหารกิจการนักศึกษาควรวิเคราะห์กิจกรรมตามโครงการต่าง ๆ ที่นำเสนอเพื่อการอนุมัติของสถานศึกษาให้สอดคล้องและส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา ด้วยงบประมาณและการสนับสนุนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.4 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบายและให้ความสนใจในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพของนักศึกษาในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคม และลดปัญหาการทะเลาะเบาะแว้งระหว่างสถาบัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาและบุคคลทั่วไปที่เหมาะสม

2.2 ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา

2.3 ควรศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ในหลากหลายสาขาวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

[1] สำนักงานปฏิรูปการ ศึกษา. (2545). *ชุดฝึกอบรมผู้นำชุมชน*. กรุงเทพฯ: แอล ที เพรส.

[2] รัตติกรณ จงวิศาล(2554).*การวิจัยเชิงปฏิบัติการ* สืบค้นใน <http://department.utcc.ac.th/he/contents/knows/248-transformational-leadership.html>

[3] อติศร เทพเจริญ (2551) *สภาพการบริหารงานกิจการนักเรียน โดยเน้นคุณธรรมนำความรู้ โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนปง 1 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2*. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

[4] ประสิทธิ์ ชาญศิริ (2551) *โครงการวิจัยการพัฒนาให้นักเรียนให้เป็น"คนดีศรีเตาป่า"* โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเตาป่า ตำบลนาสีนวล อำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม.

[5] วิธนา เพชรจิระวรพงศ์ (2552) *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3*. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

[6] Bass & Avolio, (1994) *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks:Sage.

[7] สัมมา ธรนิษฐ์ .(2553).*ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*.พิมพ์ครั้งที่2.กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

[8] ยุทธพงษ์ แหว่งดี. (2549). *การปฏิบัติงานฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1 ตามความคิดเห็นของนักเรียนนักศึกษา*. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- [9] วรวิสา พึ่งเพียร .(2549). ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการปฏิบัติงานกิจการ
นักเรียนในวิทยาลัยเทคนิคสิงห์บุรี. ปรินญาตรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.