

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
กับการจัดการความรู้ของครู สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND KNOWLEDGE MANAGEMENT OF THE TEACHERS UNDER
SURAT THANI MUNICIPALITY

ณภัทรชนก สุทธิชัยापัทฒน์*

Napatchanok Suttichayapipat

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการจัดการความรู้ของครู และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการความรู้ของครู สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เก็บข้อมูลจากครูปฏิบัติหน้าที่การสอน จำนวน 159 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก โดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีตัวแปร 4 ด้าน คือ การสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และการจัดการความรู้ มีตัวแปร 6 ด้าน คือ การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ของครู โดยภาพรวมและรายด้าน มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและระดับการจัดการความรู้ของครูอยู่ใน ระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับการจัดการความรู้ของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r_{xy} = 0.790$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

คำสำคัญ : การจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

This research aims to study the level of transformational leadership of school administrators, knowledge management of the teachers, and the relationships between transformational leadership of school administrators and knowledge management of the teachers under the Surat Thani Municipality. The data has been collected from 159 teachers, Selected at random. The research instrument used for this research was a questionnaire which showed a reliability of 0.92. The statistics used to analyze data were mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation.

Fran this research we have found that the level of transformational leadership depend on four variants: the idealized influence of charisinatic leadership, inspirational

* นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

motivation, intellectual stimulation, and the individualized consideration of school administrators. New sentence Knowledge management can be six determined variants: by knowledge identification, knowledge acquisition, knowledge creation, knowledge sharing, knowledge storage, and knowledge usage of the teachers overall; cons: dering that each aspect is at a high level. The relationship between transformational leadership of school administrators and knowledge management of the teachers are correlated at a high level ($r_{XY} = 0.790$) and at a significant at .01

Keywords: knowledge management, transformation leadership

บทนำ

สังคมปัจจุบันอยู่ในยุคเปลี่ยนผ่านจากสังคมที่ให้ความสำคัญกับสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือสังคมที่มีสารสนเทศเป็นฐาน มาเป็นสังคมที่ให้ความสำคัญกับความรู้ คือมีความรู้ เป็นฐาน ที่เรียกว่า “สังคมฐานความรู้” นั่นคือการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ที่เคยมีลักษณะของสารสนเทศคืออำนาจ มาเป็น “ความรู้คืออำนาจ” (อัญญาณี คล้ายสุบรรณ, 2550) การจัดการกับ การเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่นนี้จึงจำเป็นต้องอาศัยจิตสำนึกใหม่ที่มีคนเป็นศูนย์กลางแบบบูรณาการ ต้องจัดการกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนโดยรวม การสร้างจิตสำนึกใหม่ มิได้สอนให้รู้หรือถ่ายทอดความรู้เท่านั้น แต่ต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้หรือการจัดการกับความรู้ (knowledge management) เพื่อก่อให้เกิดจิตสำนึกแห่งการเป็นพวกเดียวกันมีเอกภาพในความหลากหลาย จิตสำนึกแห่งการพึ่งพาอาศัยกัน จิตสำนึกแห่งการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไว้วางใจกัน จิตสำนึกในการสร้างพลังร่วมของหมู่คณะ (ประมวล ศรีขวัญใจ, 2550) การศึกษาจึงเป็นกระบวนการทุกอย่างที่ช่วยพัฒนาหรือปรับปรุงจิตใจ อุปนิสัยและคุณสมบัติทางกายภาพต่างๆ ของมนุษย์ให้ดีขึ้น สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ของประเทศ (ธร สุนทรายุทธ, 2550)

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เราทุกคนคงยอมรับว่าไม่มียุคสมัยใดที่การเปลี่ยนแปลงจะรวดเร็วและมีผลกระทบรุนแรงเท่าในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงได้สร้างหายนะให้กับองค์กรหลายแห่ง ไม่เว้นแม้กระทั่งองค์กรที่ประสบความสำเร็จมากในอดีต ในขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงก็ได้สร้างโอกาสใหม่ๆ ให้กับหลายองค์กรเช่นกัน ประเด็นเรื่องการอยู่รอดและการเปลี่ยนแปลง เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันโดยตรง ดังคำกล่าวของชาร์ล ดาร์วิน (Charles Darwin) ที่ว่า “ผู้ที่อยู่รอด มิใช่เป็นสายพันธุ์ (species) ที่แข็งแรงที่สุดหรือฉลาดที่สุด หากแต่ว่าเป็นผู้ที่สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้ดีที่สุดต่างหาก” (ประพนธ์ ฝาสุกยิต, 2550) องค์กรต่างๆ ที่ดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน เอาชนะวิกฤตการณ์ต่างๆ ที่เผชิญอยู่ได้นั้นต้องอาศัยความทุ่มเทและมีส่วนร่วมของพนักงานในหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ ในสถานการณ์ผู้บริหารหรือผู้นำต้องมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำ (leadership) ซึ่งภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามความมุ่งหมายและการช่วยผู้คนให้ก้าวไปสู่จุดสูงสุดตามศักยภาพที่แต่ละบุคคลมีอยู่ ส่วนใหญ่จะพบว่าองค์กรหลายแห่งยังไม่สามารถพัฒนาศักยภาพผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเต็มที่ (วรวิวัฒน์ แสงน้อยอ่อน, 2553)

การปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงต่อองค์กร ต้องให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม

ต่างๆ เพื่อความอยู่รอด ความพร้อมและขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ความรู้จึงเป็นทรัพยากรพื้นฐานที่สำคัญ ซึ่งจะทำให้เกิดนวัตกรรมและผลิตภัณฑ์จากการประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงาน เพื่อการอยู่รอดและสามารถที่จะแข่งขันได้ ทุกองค์การจึงต้องให้ความสำคัญกับความรู้ (สิรินธร คงอ้วน, 2552) ดังจะเห็นได้จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มาตรา 11 ระบุไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน การบริหารการศึกษาของประเทศในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบันคือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีรูปแบบภาวะผู้นำที่สนองต่อความท้าทายในการปรับปรุงโครงสร้างสถานศึกษา ผู้นำจะมีทัศนะกว้างไกล สร้างความผูกพันต่อจุดมุ่งหมายขององค์กร และนำผู้ตามให้ดำเนินการตามจุดมุ่งหมาย และวิสัยทัศน์ให้ประสบความสำเร็จเมื่อผู้นำเปลี่ยนเป็นผู้นำของสถานศึกษาย่อมทำให้งานบริหารโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จึงมีความสำคัญในแง่มุ่งของการส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized) หรืออุดมการณ์คุณลักษณะพิเศษ (charisma) เป็นการมีอุดมการณ์มีวิสัยทัศน์

มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ มีจริยธรรม การสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational Motivation) เป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน สร้างเจตคติหรือการคิดในแง่บวก การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) เป็นการกระตุ้นความพยายามของผู้ตาม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ เพิ่มการตระหนักรู้ในเรื่องปัญหากระตุ้นให้มีการตั้งสมมติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นการปฏิบัติต่อบุคคลในฐานะเป็นปัจเจกชน การเอาใจใส่ดูแล คำนึงถึงความต้องการ และความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีการแนะนำและการมอบหมายงาน มีการพัฒนาหรือสนับสนุนในการทำงาน เพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายของส่วนตนและส่วนรวมจากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะเห็นว่าสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับสังคมไทยที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้พ้นจากวิกฤต การเป็นโลกที่สองก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทุกแห่งทุกมุม ช่วยพัฒนาสังคมให้เกิดผู้นำรุ่นใหม่ ๆ เหมาะกับยุคโลกาภิวัตน์

จากการติดตามและประเมินผลการประเมินภายนอกรอบที่สอง พ.ศ. 2549 – 2553 (คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา, 2553) โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ปรากฏว่า มีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดีมากในสามด้าน คือ ด้านนักเรียน ด้านครู และด้านผู้บริหาร แต่ในรายด้านยังมีส่วนที่ควรพัฒนาหรือปรับปรุงที่ได้รับการแนะนำจากสมศ. คือด้านครู ในส่วนของการเผยแพร่ผลงานและการใช้ระบบสารสนเทศ สาเหตุโดยภาพรวมเนื่องจาก ระบบสารสนเทศยังไม่เอื้อต่อการจัดการศึกษาและยังไม่เพียงพอ ครูยังใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการปฏิบัติงานน้อย ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ควรส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้

เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้ครูมีการสร้างนวัตกรรมและเผยแพร่ผลงาน และควรเพิ่มเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและควรเพิ่มจำนวนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในสถานศึกษาให้เพียงพอกับภาระงานจำนวนบุคลากรในสถานศึกษา (คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา, 2552) และจากการติดตามและประเมินผลการประเมินภายนอกรอบที่สาม พ.ศ. 2554 – 2558 โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ปรากฏว่า มีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ดีมากในสามด้าน คือ ด้านนักเรียน ด้านครู และด้านผู้บริหาร แต่รายด้านมีส่วนที่ควรพัฒนาหรือปรับปรุงที่ได้รับการแนะนำจากสมศ. คือ ด้านครูควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้สำรวจเอาไว้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทุกชั้นเรียน ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้บริหารควรจัดให้มีสื่อเพียงพอต่อสัดส่วนจำนวนนักเรียน โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ สื่อการเรียนการสอน และควรจัดให้มีการสอนคอมพิวเตอร์ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ขึ้นไป

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการความรู้ของครู สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยยึดกรอบทฤษฎีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ระดับ ได้แก่ การสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลกับการจัดการความรู้ 6 ด้าน ได้แก่ การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ ของผู้บริหารเพื่อเป็นข้อมูลในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการความรู้ที่ดีของครู

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนคร สุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาระดับการจัดการความรู้ของครู สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการความรู้ของครู สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการความรู้ของครู สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กับการจัดการความรู้ 6 ด้าน คือ การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บข้อมูล และการนำความรู้ไปใช้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2558 จำนวน 273 คน จากสถานศึกษาจำนวน 5 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2558 จำนวน 159 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูปฏิบัติหน้าที่การสอนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการความรู้ของครู สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามรายการ (check list) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยแบ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้านคือ ด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเขavnปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะและแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ซึ่งมี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) จำนวน 36 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยแบ่งการจัดการความรู้ออกเป็น 6 ด้านคือ การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ลักษณะและแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ซึ่งมี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) จำนวน 36 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ตามวิธีการและขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือราชการจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยไปถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาล

นครสุราษฎร์ธานี เพื่อขอความร่วมมือสถานศึกษาเก็บข้อมูล โดยเก็บข้อมูลจากครูปฏิบัติหน้าที่การสอนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถาม และเก็บด้วยตนเองจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามกำหนดเวลาที่นัดหมายไว้

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับมามากกว่า 159 ฉบับ จากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล โดยเก็บข้อมูลจากครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยผู้วิจัยไปรับด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดจำนวน 159 ฉบับ เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์

2. นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติร้อยละ (Percentage)

3. นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเขavnปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี มาวิเคราะห์หาค่าสถิติเบื้องต้น โดยการหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาแปลเป็นความหมาย โดยแบ่งความหมายของคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ (ปฐมา ชุมศรี, 2557)

4. นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้านคือ การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปใช้จากครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี มาตรวจหาค่าสถิติเบื้องต้น โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาแปลเป็นความหมาย โดยแบ่งความหมายของคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ (ชมพูนุช เอกบัว, 2556)

5. หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการความรู้ของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (pearson product – moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี พบว่า ระดับการจัดการความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การแสวงหาความรู้ การกำหนดความรู้ การสร้างความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการเก็บความรู้ ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของครู สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของครู สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ($r=.790$) อยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของครู สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครู สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นและอภิปรายผลจากข้อมูลที่ค้นพบที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารได้รับการพัฒนาศักยภาพตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับสูง การอบรมประชุมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้ทันกับยุคโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว นอกจากนี้ ผู้บริหารส่วนใหญ่เมื่อได้รับการยอมรับจากทางสังคมแล้วยังต้องการความสำเร็จสูงสุด เพื่อการประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารยุคใหม่ที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นบุคคลที่มี

คุณสมบัติมากกว่าผู้บริหารทั่วไป สามารถปรับเปลี่ยนองค์การและระบบการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา การขับเคลื่อนองค์การสู่ความสำเร็จได้โดยไม่มีขีดจำกัดเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารยุคใหม่และผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง การบริหารจึงจำเป็นต้องมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นการบริหารที่มุ่งสัมฤทธิ์มุ่งประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลล้วนต้องอาศัยภูมิปัญญาและความสามารถของผู้บริหารซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนิตยา บุญญาธิการ (2556) ได้สรุปกล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformation leadership) ว่าเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ของผู้นำในการบริหารจัดการในองค์การ เพื่อเปลี่ยนแปลงความพยายามในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง ด้วยการส่งเสริมสนับสนุน ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะ การปฏิบัติงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีและยั่งยืนทั้งในตัวบุคคลและองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของนาริรัตน์ สัมพันธ์ (2557) ได้สรุปว่าเป็น พฤติกรรมกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการในโรงเรียนที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของบุคลากรให้สูงขึ้นโดยยกระดับแรงจูงใจของบุคลากรให้เกิดความต้องการมากกว่าที่เป็นอยู่ และตระหนักถึงคุณค่าของจุดมุ่งหมายเป็นผลให้บุคลากรเกิดการปฏิบัติงานเกินความคาดหวังมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและเป็นนักพัฒนา สอดคล้องกับแนวคิดของสิริวรรณ คงเพชร (2557) ได้สรุปความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง

กระตุ้นความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักถึงในภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี และเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนเอง เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และผลการวิจัยสอดคล้องกับ Calhoun (2004) ได้วิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการในโรงเรียนรัฐบาลที่ประสบความสำเร็จในการบูรณาการระบบเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการมีการใช้ยุทธศาสตร์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 7 อย่าง เพียงแต่อาจจะมากน้อยไม่เท่ากัน ข้อค้นพบในเชิงลึกพบว่า วิสัยทัศน์ การกล้าเสี่ยงหรือการกล้าเผชิญกับสถานการณ์ปัจจุบัน และการกระตุ้นการตัดสินใจ การเป็นแบบอย่างและการนำผู้อื่นเป็นสามกลยุทธ์ที่ผู้อำนวยการเห็นว่าสำคัญมากและใช้บ่อยที่สุด นอกจากนี้ยังค้นพบอีกว่าผู้อำนวยการทุกคนต่างตระหนักในทักษะหรือความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยี เพียงแต่ไม่ต้องถึงกับจะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญเสียเองและผลจากการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการส่วนใหญ่สามารถใช้เทคโนโลยีระดับการรับส่งข้อมูลข่าวสารทางอิเล็กทรอนิกส์ได้เป็นอย่างดี ผลการวิจัยสอดคล้องกับนันทิมา พรหมทอง (2555) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การจัดการความรู้ของครู สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การแสวงหาความรู้

การกำหนดความรู้ การสร้างความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการเก็บความรู้ ทั้งนี้เป็นเพราะหน่วยงานสามารถทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของสมคิด นาคขำ (2553) ได้สรุปว่าการจัดการความรู้คือ กระบวนการที่ประกอบด้วยหลายขั้นตอนที่มีการเอาความรู้ฝังลึกในตัวตนและความรู้สึกเปิดเผยมาใช้เพื่อพัฒนาองค์การที่ดำเนินการร่วมกันโดยผู้ปฏิบัติงานองค์การ โดยมีเป้าหมายที่ผลสัมฤทธิ์ของงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม ส่งผลถึงผลผลิตและบริการที่เพิ่มขึ้นและดีขึ้น ซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการต่างๆ 6 ขั้นตอน คือ การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บความรู้และการนำความรู้ไปใช้ สอดคล้องกับแนวคิดของสินีนาฏ โพธิ์จิณญาโน (2554) ได้สรุปว่าการจัดการความรู้คือ กระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่เป็นความรู้ที่ได้จากทักษะ ประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณและของแต่ละบุคคลประกอบด้วย การกำหนดความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ และผลการวิจัยสอดคล้องกับ Chen (2004) ได้วิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันองค์การที่ประสบผลสำเร็จจะต้องมีการจัดการความรู้มาใช้ในองค์การ โดยองค์การเหล่านั้นมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญในการจัดการความรู้ คือ มีผู้นำที่มีพฤติกรรมในการส่งเสริมการสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้โดยกำหนดไว้เป็นวิสัยทัศน์ขององค์การ ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญและมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ด้วย ผลการวิจัยสอดคล้องกับสินีนาฏ โพธิ์จิณญาโน (2554) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับปฏิบัติในการจัดการความรู้ของครู ตัวแปรที่ศึกษา คือ การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับการปฏิบัติในการจัดการความรู้ของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการความรู้ของครู ในระดับปานกลาง ($r = 0.53$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยสอดคล้องกับชมพูช เอ็กบัว (2556) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานครูเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากและมีระดับการจัดการความรู้ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความรู้ของครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวก ($r = .790$) อยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเมื่อแยกเป็นรายด้านปรากฏว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของครู สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .790$) เมื่อแยกเป็นรายด้านปรากฏว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($r = .724$) กับด้านการกำหนดความรู้ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($r = .774$) กับด้านการแสวงหาความรู้มีความสัมพันธ์กันใน

ระดับค่อนข้างสูง ($r=.752$) กับด้านการสร้างความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($r=.675$) กับด้านการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($r=.705$) กับด้านการเก็บความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($r=.738$) กับด้านการนำความรู้ไปใช้มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง และผลการวิจัยสอดคล้องกับสินีนาฏ โพธิ์จิตญาโน (2554) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับการปฏิบัติการจัดการความรู้ของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการความรู้ของครู ในระดับปานกลาง ($r = 0.53$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยสอดคล้องกับชมพูช เอศว (2556) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานครูเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากและมีระดับการจัดการความรู้ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า พนักงานครูเทศบาล ที่มีเพศและวุฒิการศึกษาต่างกัน ต่อความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และมีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และมีระดับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานครูเทศบาล ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ได้ร้อยละ 38.60 ผลการวิจัยสอดคล้องกับปฐมมา ชุมศรี (2557) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 11 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และระดับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและระดับการจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก ($r_{xy} = 0.86$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. (2553). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 22*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตบางกะปิ.
- ชมพูช เอศว. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี*. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ธ สุนทรายุทธ. (2550). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติการทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุล.

นาริรัตน์ สัมพันธ์. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

นิตยา บุญญาธิการ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเครือข่ายสินปุนตาปี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

นันทิมา พรหมทอง. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ปฐมา ชุมศรี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ประพนธ์ ผาสุกยิต. (2550). การจัดการความรู้ (KM) ฉบับขับเคลื่อน (LO). กรุงเทพฯ: โยไหม.

ประมวธ ศรีขวัญใจ. (2550). การจัดการความรู้ในประถมศึกษา อำเภอยะนิงครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

วรวัฒน์ แสงน้อยอ่อน. (2553). บทความวิชาการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ค้นเมื่อ ตุลาคม 5, 2557, จาก <http://www.gotoknow.org> 2557.

สมคิด นาคขวัญ. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของโรงเรียนในฝันในจังหวัดภาคใต้.

ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สิริวรรณ คงเพชร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอกะสมย จังหวัดสุราษฎร์ธานี.

ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สิรินธรา คงอ้วน. (2552). ศึกษาการจัดการความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

สินีนากู โพธิ์จัญญาโน. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการเรียนรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 27 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

อัญญาณี คล้ายสุบรรณ. (2550). การจัดการความรู้ฉบับปฐมบท. นครปฐม: เพชรเกษม พรินติ้ง กรุ๊ป.

Calhoun, E. (2004). *Models of teaching*. Boston: Allyn and Bacon.

- Chen, Li – Yuch. (2004). **An Examination of the relationship among leadership behaviors, knowledge sharing, and organization’marketing effectiveness In Professional Service Firms That Have been Engaged in Strategic Alliances. Dissertation, Graduate School The Nova. Southeastern University Photocopied.**
- Likert, Rensis. (1967). “The Methor of constructing and attitude scale.” In Reading in Fishbeic, M(Ed.), **Attitude theory and measurement** (pp. 90 - 95). New York: Wiley & Son.