

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในเครือข่ายการจัดการศึกษาปราชสาท
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนทร เขต 3

นลินรัตน์ สิริรัตนปภาวิน*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายการจัดการศึกษาปราชสาท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนทร เขต 3 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 123 คน โดยสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่า t-test และทดสอบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน One Way Analysis of Variance ผลการวิจัยพบว่า 1.) ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายการจัดการศึกษาปราชสาท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนทร เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2.) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายการจัดการศึกษาปราชสาท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนทร เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูซึ่งเป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มากกว่าครูซึ่งเป็นเพศชาย 3.) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายการจัดการศึกษาปราชสาท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนทร เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: 1) ความคิดเห็น 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

บทนำ

บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอน และการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำและเป็นผู้

ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้กลไกหรือระบบบริหารจัดการหรือการใช้ภาวะผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องสร้างภาพพจน์ใหม่ให้เป็นผู้นำทางวิชาการ นำแนวคิดใหม่ๆ ไปสู่การปฏิบัติ เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาเปลี่ยนแปลง ทั้งวิธีการบริหารจัดการหรือการจัดกระบวนการเรียนการสอนนั้นคือ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง(Transformational leadership) ต้องทำตัวเป็นผู้จุดประกายความคิดในการพัฒนาคุณภาพงานในโรงเรียน ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องทำให้บุคลากรได้ตระหนักและให้ความสำคัญทั้งงานวิชาการ งานวิจัย ศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพราะว่าผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพหรือผู้นำ แบบการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้นำที่ต้องการเปลี่ยนทั้งคนและระบบให้ดีขึ้น ซึ่งเหมาะสมกับการปฏิรูปการศึกษาในขณะนี้ ปัญหาสำคัญของโรงเรียนในสังกัดเครือข่ายการจัดการศึกษาปราชสาท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จากรายงานการประเมินคุณภาพนักเรียนในปีการศึกษา 2559 พบว่า คุณภาพนักเรียนในบางคุณลักษณะตามหลักสูตรยังต้องได้รับการปรับปรุงให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนและท้องถิ่น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. 2559 : 2) กอปรกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยีทำให้เกิดปัญหาสังคมต่างๆ เช่นครอบครัวแตกแยก พ่อแม่ต้องทิ้งลูกไปทำมาหากินในชุมชนเมือง ทำให้เด็กขาดความอบอุ่น ชุมชนอ่อนแอเพราะสภาพเศรษฐกิจและสังคม เด็กจึงได้รับผลกระทบจากปัญหาเหล่านี้ทำให้มีผลต่อการเรียนรู้ ซึ่งตรงตามเป้าหมายของการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ต้องการให้เด็กเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่จะเป็นผู้นำทางในการปฏิบัติ เป็นผู้สนับสนุนให้กำลังใจครู อาจารย์ ให้ศึกษาหาความรู้ให้ทันสมัยเพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเองพัฒนา วิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อคุณภาพของโรงเรียนและนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้เริ่มต้นในการเปลี่ยนแปลงหรือปฏิรูป ซึ่งจะต้องใช้ภาวะผู้นำมองเห็นไกล มีวิสัยทัศน์มีสามัญสำนึก กล้าคิด กล้าทำและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน การเริ่มต้นการปฏิรูปโรงเรียนจึงอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นอันดับแรก

ตามเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในเครือข่ายการจัดการศึกษาปราชสาท ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 อยู่ในระดับใด และครูมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านหรือแต่ละองค์ประกอบมากน้อยแค่ไหน และมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาใหม่ๆ เพื่อรับมือกับการปฏิรูปการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาเพียงใด เพื่อประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่จะนำไปเป็น

แนวทางในการปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานในองค์กรให้เกิดประสิทธิผลทางการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายการจัดการศึกษาป्राสาท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายการจัดการศึกษาป्राสาท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายการจัดการศึกษาป्राสาท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูของโรงเรียนในสังกัดเครือข่ายการจัดการศึกษาป्राสาท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 172 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศและประสบการณ์การสอน ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีขอบเขตของเนื้อหา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 ข้อมูลเนื้อหาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายการจัดการศึกษาป्राสาท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายการจัดการศึกษาปราชญ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ $t - test$
4. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเครือข่ายการจัดการศึกษาปราชญ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การสอน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) หากมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของเซฟเฟ (Sheffe's Post hoc Comparison)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายการจัดการศึกษาปราชญ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายการจัดการศึกษาปราชญ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูซึ่งเป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มากกว่าครูซึ่งเป็นเพศชาย
3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายการจัดการศึกษาปราชญ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

1. ภูมิความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสังกัดเครือข่ายการจัดการศึกษาปราชสาท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติในการบริหาร การศึกษาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากในปัจจุบันเป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างมีอาชีพ ไม่ใช่เพียงแต่บริหารองค์การตามระเบียบของราชการเท่านั้น แต่ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของผู้นำอย่างแท้จริง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีทั้งภาวะผู้บริหารและภาวะผู้นำควบคู่กันไป ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายปราชสาท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ได้บริหารงานที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยเฉพาะในเรื่องของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ดึงจุดเด่นและพัฒนาจุดด้อยที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในการทำงานของผู้ร่วมงานและให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่เป็น การสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ร่วมงานเสมอทั้งทุกคน อีกทั้งมีสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ตระหนักถึงแนวทางแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมและคิด แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบระเบียบ ซึ่งการกระตุ้นการใช้ ปัญญาเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารในการทำให้ครูเกิดมุมมองใหม่ๆ เพื่อนำมาจัดการเรียนการสอน ปฏิบัติงานและแก้ปัญหา สร้างความท้าทายให้ครูอยากมีความรู้ อยากซักถาม พิสูจน์ ตรวจสอบ คำนึงและความเชื่อพื้นฐานต่างๆ กับแนวคิดใหม่ๆ นอกจากนั้นผู้บริหารยังมีเป้าหมาย อุดมการณ์ในการทำงานอย่างชัดเจนและแสดงความมั่นใจที่จะช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันหนึ่งเดียวกันทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย เป็นคุณลักษณะที่ทำให้ครู นักเรียน บุคลากรมีความไว้วางใจ เลื่อมใส ศรัทธาและทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ วงษ์คงดี (2559) เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีทั้งภาวะผู้บริหารและภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารงานที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งในด้านการ กระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน แต่ละส่วนอย่างชัดเจน โดยผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ที่น่าเชื่อถือ ให้คำแนะนำ แก่บุคลากรทั้งแนวทางการปฏิบัติงาน และวิธีการแก้ไขปัญหาเมื่อเจออุปสรรคในการทำงาน เปิด โอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหาร อีกทั้งให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (สทพท เขตระยอง 2) โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับชาติส๊ะห์ ตะเซ่ง (2555)

เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีอุดมการณ์ในการทำงาน เป็นผู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติความเชื่อและแรงจูงใจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของครูให้รับผิดชอบเอาใจใส่ในการทำงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยอมรับ ศรัทธาของผู้ร่วมงานเป็นผู้มีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดเห็นคล้อยตามเพื่อให้ผู้อื่นมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฬาลักษณ์ รัตนถาวร (2556) เพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากมีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ตระหนักและเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานและประยุกต์ใช้ทฤษฎีบริหารได้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถคิดค้นกลวิธีที่หลากหลายเพื่อบำบัดไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน ช่วยให้คนพัฒนาความต้องการไปในทางที่ดีงาม ประณีตและสร้างสรรค์ยิ่งขึ้น คิดวางแผนในการบริหารอย่างเป็นระบบมองเห็นการณ์ไกล ริเริ่มผลงานใหม่ๆ ให้กับโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียน มองกว้าง คิดไกลและใฝ่สูง ทำประโยชน์ต่อสถานศึกษา มีการวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบสายงานชัดเจน มีความมุ่งมั่น พัฒนาหน่วยงานและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีการติดตามงานและปรับปรุงผลการดำเนินงานเสมอ ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ มีความรอบรู้เหตุการณ์ ทันยุค ทันสมัย อุทิศเวลาและผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจ เอาใจใส่ดูแล ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลตลอดจนการเรียนรู้จากมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน อีกทั้งยังเป็นผู้ที่มีทักษะในการสื่อสารและการรับฟังผู้อื่นเป็นอย่างดี ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมถึงให้ความสำคัญในการฟัง ตลอดจนสามารถทำให้ผู้ฟังเข้าใจและคล้อยตามแนวความคิดของตนได้ ผู้บริหารสถานศึกษายังเปิดโอกาสในการทำงานแก่ผู้ร่วมงาน สร้างเจตคติที่ดีในด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพแก่ผู้ร่วมงาน และจากผลการวิจัยความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายการจัดการศึกษาปทุมธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 3 สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา การกระทำที่สุภาพ น่ายกย่อง เคารพ นับถือของผู้ร่วมงาน ไว้วางใจได้และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยกมลพร เกกสันเทียะ (2559) เพราะผู้นำประพฤติดีเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่

ศีลธรรมและจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องอินทอร์ โค วังชัย (2555) เพราะว่าผู้บริหารทำให้ครูมีความรู้สึกไว้วางใจ มีความจงรักภักดี ศรัทธา เคารพและนับถือผู้บริหารส่งผลให้ครูเป็นผู้ที่พร้อมและมีศักยภาพในการพัฒนาที่สามารถเสริมแรงด้วยตนเองได้ ทำให้ครูมีความพยายามในการปฏิบัติงานสูงกว่าปกติ ดังนั้นการที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำยอมส่งผลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานและพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเป็นเช่นนี้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีวิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มุ่งเน้นด้านวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ตลอดจนให้โอกาสในการทำงานแก่ผู้ร่วมงาน พยายามตอบแทนการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งทางตรงและทางอ้อมและสร้างเจตคติที่ดีในด้านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพแก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ วิเชียรเขต (2556) เพราะว่าผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษโดยผู้บริหารใช้วิธีการง่ายๆ ชักชวน และมีความรู้สึกตระหนักว่าภารกิจที่ต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ โดยใช้คำพูด หรือสร้างจินตนาการ โน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันทำงานซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2558) เพราะว่าภาวะผู้นำสร้างแรงบันดาลใจจะปรากฏเมื่อผู้นำกระตุ้นเร้าใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานและสร้างความมั่นใจว่าผู้ตามมีความสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับนิตยร์ดี จันทนาม (2559) เพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร มีความกระตือรือร้นในการกระตุ้นครูให้ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยสร้างเจตคติที่ดีในแง่บวก และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจ เช่น การประกาศชมเชยแก่ครูและบุคลากรดีเด่นต่อสาธารณชน การให้ของขวัญในวันเกิดของครูและบุคลากร การให้เงินเดือนครูอย่างเป็นธรรม เป็นต้น ผู้บริหารสามารถช่วยให้ครูมองข้ามผลประโยชน์ของตนเองเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร พร้อมทั้งให้กำลังใจในการทำงานเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหาอย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเป็นเช่นนี้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้งข่าวสาร ความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและเหตุการณ์ต่างๆ ให้ผู้ร่วมงานทราบสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความรู้สึกระหนักหนักรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรคือปัญหาของเราทุกคน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงแนวทางแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ร่วมกันคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบระเบียบ สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไข และผู้บริหารสถานศึกษามีการพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถที่จะเอาชนะ

อุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติยา ใจหลัก พริตซ์เจอร์ลด์ (2556) เพราะผู้บริหารมีกระบวนการกระตุ้นให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา โดยการทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความพอใจและมีความตั้งใจ เป็นผลให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้นและแก้ปัญหาทางด้วยความเรียบร้อยซึ่ง สอดคล้องกับ ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2558) เพราะผู้บริหารมีการกระตุ้นการทำงานให้บุคลากร ด้วยการชี้แจงข่าวสารต่าง ๆ ที่ทันสมัย และมีประโยชน์ต่อบุคลากรส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีม เพื่อจะ ได้ช่วยกันคิดช่วยกันทำ งาน อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรได้นำการวิจัยในชั้นเรียนมาช่วยในการแก้ไข ปัญหา กระบวนการเรียนการสอนของครูผู้สอน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้สร้างสื่อ นวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้ ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับกลยุทธ์ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตระยอง เขต 2 ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อเป็น เครื่องมือการเรียนรู้ อีกทั้งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองด้วยการจัดอบรม สัมมนาให้ ความรู้เพิ่มเติม หรือการส่งเสริมการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หรือ ระดับที่สูงขึ้นของครูและบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยปรากฏเป็นเช่นนี้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับ ความรู้และความสามารถของผู้ร่วมงาน ดึงจุดเด่นและพัฒนาจุดด้อยที่เป็นประโยชน์ต่อความ ก้าวหน้าในการทำงานของผู้ร่วมงาน ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มี ความก้าวหน้าทางวิชาการและด้านวิทยฐานะ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใน สถานศึกษามีการพัฒนาตนเองหรือเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ โดยจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 รวมไปถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของ ผู้ร่วมงาน และให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ร่วมงานเสมอกันทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลพร เกกสันเทียะ (2559) เพราะว่าเป็นผู้นำจะมีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมี คุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (coach) และเป็นที่ปรึกษา (advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น ทั้งนี้เนื่องจาก มนุษย์มีความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่ว่าจะเป็นความคิด การกระทำหรือความสามารถ หาก

ผู้บริหารสถานศึกษาเรียนรู้ที่จะให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ร่วมงานตลอดจนเพื่อนร่วมอุดมการณ์ในการบริหารองค์การ การพัฒนาองค์การที่ได้ทั้งงานและได้ทั้งคนนั้นจะประสบความสำเร็จได้ก็ต้องอาศัยความเข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮิสระ บุญญะฤทธิ์และรัตติกรณ์ จงวิศาล (2557) เพราะว่าหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องเป็นผู้นำที่ดี มีความสนใจทั้งในเรื่องงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นนักเปลี่ยนแปลงและนักพัฒนา แสดงบทบาทในการทำงานที่มีประสิทธิผล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกไว้วางใจ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้เห็นคุณค่าของผลลัพธ์ พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นพพงศ์ เกิดแจ้ง (2555) เพราะว่าผู้บริหาร เน้นการมุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนแบบตัวต่อตัวจะพัฒนาความเป็นผู้นำ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเครือข่ายการจัดการศึกษาปราชญ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เครือข่ายการจัดการศึกษาปราชญ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยครูซึ่งเป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมากกว่าครูซึ่งเป็นเพศชายทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูซึ่งเป็นเพศหญิงให้ความสำคัญและต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใส่ใจผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ รวมถึงต้องการให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ร่วมงานเสมอกันทุกคน ผู้นำจะต้องเปรียบเสมือนโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน อีกทั้งยังต้องการให้ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะต้องมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติดของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้นความคิดเห็นของครูทั้งสองเพศจึงแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนวิชญ์ เอื้อจันทน์ (2558) เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมบริหารระหว่างครูเพศหญิงและครูเพศชายแตกต่างกัน เพราะภาระงานบางประเภทมีความละเอียดรอบคอบ ผู้บริหารจะพิจารณามอบหมายให้ครูเพศหญิงดำเนินการ เช่น งานด้านเอกสาร แต่ภาระงานบาง

อย่างที่ต้องใช้แรงกาย ผู้บริหารจะมอบหมายให้ครูเพศชายดำเนินการเช่น งานอาคารสถานที่ ปรับปรุงซ่อมแซม ต่อเติมวัสดุ ครุภัณฑ์อาคารต่าง ๆ

2.2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเครือข่ายการจัดการศึกษาปราชญ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงพฤติกรรมความเป็นภาวะผู้นำในด้านต่างๆ ได้อย่างชัดเจน มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ให้การส่งเสริมครูโดยให้การแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้การยอมรับ ให้อิสระและส่งเสริมในการพัฒนาตนเองและมีความสามารถในการคิด มีปัญญา มีไหวพริบ จลนทัศน์คน ทันเหตุการณ์ ตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับ กฤติยา ใจหลัก พริตซ์เจอร์ลด์ (2556) เพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงพฤติกรรมความเป็นภาวะผู้นำในด้านต่างๆ ได้อย่างชัดเจน เช่น มีความรู้ความสามารถในการยุทธธรรม ให้การส่งเสริมครูโดยให้การแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้การยอมรับ ให้อิสระและส่งเสริมในการพัฒนาตนเอง และมีความสามารถในการคิดมีปัญญา มีไหวพริบ จลนทัศน์คน ทันเหตุการณ์ ตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของนงเยาว์ ษาประดิษฐ์ (2557) เพราะว่าก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง มีหลักการบริหาร มีประสบการณ์ ยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก ทำให้ผู้บริหารมีคุณลักษณะและมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำขององค์กร เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้กับเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างมีหลักการ มีเหตุผล ส่งเสริมให้มองปัญหา แก้ปัญหาด้วยวิธีการและความคิดที่หลากหลาย คำนึงถึงความแตกต่างของผู้ร่วมงาน ความถนัด ทักษะความรู้ของเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีโอกาสดำเนินการและร่วมตัดสินใจ มีความเป็นกันเอง สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา ส่งเสริมสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้เข้ารับการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารต้องสร้างความรู้สึกรัก ความผูกพันให้บุคลากรครูเกิดความรักต่อองค์กร แนะนำให้บุคลากรครูมองสิ่งต่างๆ ในอนาคตในแง่ดีและเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีการแสดงเป้าหมายที่เอื้อตามวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน ให้ความมั่นใจว่าบุคลากรจะได้รับสิ่งที่ต้องการเป็นสิ่งที่แลกเปลี่ยน หากทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารใช้เทคนิควิธีต่างๆกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิด แนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่ๆ ซึ่งไม่เคยมีมาก่อน ส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารให้ความสนใจในด้านการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลและยอมรับความรู้และความสามารถของผู้ร่วมงาน โดยศึกษาให้รู้ถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารงานและพัฒนาบุคลากร จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีกำลังใจที่จะทำงานและมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ วิเชียรเขต. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจ*

ของผู้บริหาร. *สถานศึกษา. ปรินซ์นิพนธ์ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

กมลพร เกกสันเทียะ. (2559). *ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ*

ผู้บริหารในสังกัดเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย

ปทุมธานี, ปทุมธานี.

กฤติยา ใจหลัก พริตซ์เจอร์ลด์. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ*

คิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาพังงา. วิทยานิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.

จุฬาลักษณ์ รัตนถาวร. (2556). *การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ*

ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการ

บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ชาลิษฐ์ คะเซ็ง. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ*

คิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราช
ภัฏยะลา, ยะลา.

ธนวิษฐ์ เอื้อจำนง. (2558). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนพพระวาล์ร่วมไทย อำเภอพพระ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. การศึกษาอิสระ
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.

นิตยร์ดี จันทนาม. (2559). ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหาร โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

นงเยาว์ ขาประดิษฐ์ (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
ความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลำปาง เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง.

นพพงส์ เกิดแจ้ง. (2555). ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
บูรพา, ชลบุรี.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership).
วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 28(1), 31-48.

โสภณ วงศ์คงคิ. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ
คิดเห็นของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (สทวิทยาเขตระยอง 2). งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
บูรพา, ชลบุรี.

อินทอร โควังชัย. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพ
การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 4. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.