

# ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต1

กิตติยา งามนิล\*

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต1 ปีการศึกษา 2559 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วนจำนวน 210 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .900 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ครูที่มีเพศต่างกันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต1 โดยภาพรวมไม่ต่างกันทุกด้าน 3) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต1 โดยภาพรวมไม่ต่างกันทุกด้าน 4) ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต1 โดยภาพรวมไม่ต่างกันทุกด้าน

## คำสำคัญ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ความคิดเห็น

## บทนำ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตราที่ 4 ให้ความหมายของสถานศึกษาไว้ว่า “สถานศึกษา” หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า สถานศึกษามีความสำคัญในด้านการจัดการศึกษา การพัฒนาบุคลากรทุกเพศทุกวัยในประเทศให้มีคุณภาพสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ เมื่อบุคลากรในประเทศมีคุณภาพแล้วสิ่งที่ตามมาคือการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าตามไปด้วย บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่มีความสำคัญมากนั่น คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่กำหนดยุทธศาสตร์ กำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดศึกษา เช่น ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน เป็นต้น เพื่อร่วมกันสนับสนุนและส่งเสริมให้การศึกษาในชุมชนของตนดำเนินไปตามเป้าหมาย ตามพันธกิจที่โรงเรียนได้ตั้งไว้

บทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษามีหลายด้านอาทิเช่น การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทั้งด้านวิชาการ การจัดหาสื่อต่างๆ เช่น หนังสือ เกม เทคโนโลยีช่วยการเรียนรู้การสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่างๆ ตลอดจนการให้บริการและจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ จัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้ และแสวงหาความรู้ อีกทั้งยังเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผน นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา (ธีระ ฐัญเจริญ, 2546, หน้า 19 - 21) จะเห็นได้ว่านอกจากครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก ผู้บริหารเปรียบเสมือนแม่ทัพใหญ่ในการวางแผนกลยุทธ์ วางยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ หากสถานศึกษาขาดผู้บริหารแล้วสถานศึกษาจะมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลวในกิจกรรมต่างๆตามที่ได้ตั้งเป้าหมายหรือยุทธศาสตร์ที่วางไว้ และเป็นการดำเนินการที่ยากอย่างยิ่งเพราะขาดผู้นำ

ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาสาเหตุอย่างหนึ่งที่ทุกสถานศึกษายังประสบอยู่ตอนนี้คือปัญหาการย้ายของข้าราชการครู การขาดแคลนผู้บริหารสถานศึกษา สาเหตุเหล่านี้จึงทำให้การบริหารงานในด้านต่างๆไม่คล่องตัวซึ่งส่งผลกระทบต่อการศึกษาของประเทศในปัจจุบัน ถึงแม้รัฐบาลจะออก กฎหมาย ออกข้อบังคับ

เพื่อให้ระบบการศึกษาขับเคลื่อนไปในทางที่ดีขึ้น ให้ทัดเทียมกับหลายๆประเทศแต่ก็เป็นเพียงแค่การแก้ปัญหาปลายเหตุเท่านั้น เพราะประเทศไทยมีการเปลี่ยนคณะรัฐบาลอยู่บ่อยครั้ง จึงเป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่องแล้วส่งผลกระทบต่อเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อมีการเปลี่ยนรัฐบาลหลายต่อหลายชุดนโยบายของรัฐบาลชุดเดิมก็ไม่ได้ดำเนินการสานต่อ มีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ ในส่วนของบุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติตามหรือผู้ได้บังคับบัญชาจึงมีความสับสนต่อการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาหรือองค์กรนั้นๆ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันเพื่อให้เท่าทันกับโลกยุคปัจจุบันนี้จึงส่งผลกระทบต่อการบริหารของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการปรับรูปแบบการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในยุคปัจจุบันเพื่อร่วมกันพัฒนาการศึกษาของประเทศ คุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คือ ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ ที่จะนำพาสถานศึกษาหรือองค์กรให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้ร่วมกันกำหนดไว้

ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้และสามารถวัดได้จากการแสดงออกในการกระทำของผู้นำ ดังนั้นจึงเป็นที่เข้าใจว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะในการใช้อิทธิพลของผู้นำ เพื่อจูงใจเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่

เมื่อผู้บริหารสามารถจูงใจผู้ได้บังคับบัญชาของตนเองให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ โดยปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความเสียสละ มองเห็นผลประโยชน์ร่วมกันของสถานศึกษา จะทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานทั่วไปหรือด้านบุคลากรสามารถดำเนินงานไปได้อย่างคล่องตัวและสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานตามความต้องการของสังคม ถ้ามองมุมกลับหากผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถจูงใจผู้ได้บังคับบัญชาของตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีภาวะผู้นำที่ต่ำแล้ว จะส่งผลเสียต่อการพัฒนาสถานศึกษาหรือองค์กรนั้นอย่างแน่นอน

การเรียนรู้และพัฒนาตัวเองของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ จะกลายเป็นผู้บริหารที่สามารถนำสถานศึกษา นำการปฏิบัติงาน นำบุคลากรในสถานศึกษาหรือองค์กรของตัวเองประสบผลสำเร็จในการบริหารการศึกษา ดังคำที่กล่าวว่า ผู้บริหารเปรียบเสมือนแม่ทัพที่ต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล วางยุทธศาสตร์การรบได้อย่างแยบยลเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงก็สามารถนำทัพเดินหน้าไปได้อย่างสวยงาม

จากการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและการเมืองในยุคปัจจุบัน รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงของวงการศึกษาของประเทศไทยการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งที่ต้องร่วมกันวางระบบงานให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงนี้อยู่เสมอ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 เป็นอีกกลุ่มโรงเรียนหนึ่งในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงานของตนเอง เพื่อให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาลต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เพื่อทราบถึงภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ว่าอยู่ในระดับใด เพื่อสะท้อนภาพการบริหารจัดการให้ผู้บริหารได้นำไปปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารของตนในส่วนที่ต้องพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนให้สามารถพัฒนาบริหารงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อที่จะได้นำผลจากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

### ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 8 โรงเรียนรวมทั้งสิ้น 447 คน
  - 1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 210 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยการเทียบสัดส่วน
2. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

## วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 447 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ได้จำนวน 210 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยเทียบสัดส่วน ประกอบด้วยครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เพศหญิง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 75.2 เพศชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 และประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบไปด้วย แบบตรวจสอบรายการ (Check List) ถ้ามเกี่ยวกับเพศ วุฒิ การศึกษาและประสบการณ์การทำงาน แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 4 ด้าน จำนวน 32 ข้อ ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านกระตุ้นขวัญปัญญาและด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลรวมไปถึงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .900 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง จำนวน 210 ฉบับ ประกอบด้วยระหว่างวันที่ 23 เมษายน ถึงวันที่ 4 พฤษภาคม 2560 และนัดวันและเวลาในการเก็บแบบสอบถามด้วยตัวเอง จนได้รับแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยหาค่าเฉลี่ย (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที ( $t$ -test) กับตัวแปรเพศ และวุฒิการศึกษา การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กับตัวแปรประสบการณ์ในการสอน

## ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศต่างกันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
4. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นด้านการสร้างแรงบันดาลใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และลำดับสุดท้ายคือ ด้านกระตุ้นชาวปัญญา ทั้งนี้ เนื่องจาก ผู้บริหารสถานเป็นบุคคลที่ต้องแสดงความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ สร้างและส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกันและผู้บริหารพูดถึงสิ่งที่ต้องการจะทำให้สำเร็จด้วยความมั่นใจเพื่อให้ครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โรงเรียนระดับประถมศึกษาในปัจจุบันมีภาระงานเพิ่มขึ้นมากมาย ครูไม่ได้สอนเต็มที่มีงานเอกสารต่างๆมากมาย อาทิเช่น การเข้ารับการอบรมต่างๆ งานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ ครูสอนไม่ตรงวิชาเอกที่จบมา ดังนั้นการสร้างแรงบันดาลใจจึงเป็นสิ่งที่คุณครู มองว่ามี

ความสำคัญต่อการทำงาน เพราะปัจจุบันครูผู้สอนส่วนใหญ่เป็นครูบรรจุใหม่ในตำแหน่งครูผู้ช่วยมีประสบการณ์ในการทำงานไม่มากอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ขาดแรงบันดาลใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโกสนธิ์ พรหมเสนา (2556, หน้า 76) ที่สรุปผลศึกษาค้นคว้าเรื่องการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต7 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสอดคล้องกับ แนวคิดคุณลักษณะของผู้นำของสตีเวนสัน ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ ว่าต้องมีความสามารถ มีความสามารถด้านสติปัญญา ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการใช้คำพูด ความสามารถในการวินิจฉัย มีความรอบคอบในการตัดสินใจ มีความสำเร็จ ความเป็นนักวิชาการ รอบรู้ คงแก่เรียน ความสำเร็จทางการแข่งขัน และสามารถปรับตัวไปสู่ความสำเร็จได้ มีความรับผิดชอบ ได้แก่ ความเป็นผู้ที่ไว้วางใจและพึ่งพาได้ คิดริเริ่มสร้างงานด้วยตนเอง มีความมุ่งมั่นอดทน กล้าพูดกล้าทำ เชื่อมมั่นในตนเอง และมีความปรารถนาที่จะทำดี ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความมีส่วนร่วม ได้แก่ ความสามารถในการทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มได้ เข้าสังคม ให้ความร่วมมือ ปรับตัวได้และมีอารมณ์ขัน ความมีสถานภาพ ได้แก่ การมีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความมีเกียรติ มีการศึกษา และได้รับการยกย่องจากสังคม

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงและการปฏิรูปการศึกษาและสภาพสังคมที่เปลี่ยนไปจะเห็นได้ว่าองค์กรหรือสถานศึกษาจะอยู่ได้อย่างมั่นคง มีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่องนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้บริหารยุคใหม่ เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการบริหาร และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ความเป็นผู้นำ โอกาสที่จะประสบความสำเร็จก็สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต1 มีความตั้งใจจริงในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ดีขึ้น บริหารงานได้อย่างมีความเชื่อมั่นในตนเองและสามารถปลุกจิตสำนึกให้ครู บุคลากรในสถานศึกษาทุ่มเทต่อการปฏิบัติงานหรือภารกิจของสถานศึกษาร่วมกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษมศักดิ์ ศรีทอง (2559, หน้า 62) ที่สรุปผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มกรุงธนใต้สังกัด กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มกรุงธนใต้สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในลำดับสุดท้าย ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องเป็นผู้นำและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างมีอาชีพตลอดจนมุ่งทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะความเป็นผู้นำที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมแล้ว โอกาสที่จะประสบความสำเร็จก็สูง

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถแสดงออกถึงความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสามารถสร้างและส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน และผู้บริหารสถานศึกษาพูดถึงสิ่งที่ต้องการจะทำให้สำเร็จด้วยความมั่นใจ เสริมสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ร่วมงานจนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึกและค่านิยมที่ดีต่อผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ วงษ์คงดี (2559, หน้า 73) เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 (สทวิทยาเขตระยอง 2) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคคลอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้บุคลากรมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายดังแนวคิดของสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2546, หน้า 46) กล่าวว่าผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วจะเป็นแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน และเพิ่มความสามารถทำให้งานมีประสิทธิภาพสูง

1.3 ด้านกระตุ้นชาวปัญญา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านกระตุ้นชาวปัญญา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารเน้นให้เพื่อนร่วมงานเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญและน่าภูมิใจ ผู้บริหารแนะนำวิธีการปฏิบัติใหม่ๆ ให้กับผู้ร่วมงาน และผู้บริหารให้ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานแบบเก่าๆ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษมศักดิ์ ศรีทอง (2559, หน้า 62) ที่สรุปผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของครูไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มกรุงเทพมหานคร ได้สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในลำดับสุดท้าย



1.4 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 มีการติดตามให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างเป็น กัลยาณมิตร ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสเพื่อนครูได้พัฒนาจุดเด่นของตนเองและผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ ปัญหาของเพื่อนครูเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา ดูแลเอาใจใส่ตอบสนองต่อความต้องการของเพื่อนครูแต่ ละคนตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล แสดงความชื่นชมในความสามารถของเพื่อนครูตลอดจนให้คำแนะนำ พุดคุยอย่างเป็นกันเองและสร้างบรรยากาศของความคุ้นเคยให้กับเพื่อนครูสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ รัต นอนันต์ (2555, หน้า 73) ว่าทั้งนี้ก็เป็นเพราะผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของ ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และผู้บริหารรับฟังเรื่องของ ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างตั้งใจ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร ได้มีการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของ ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองอยู่เสมอและต่อเนื่อง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศที่ต่างกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และราย ด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารงานระหว่างครูเพศชาย และครูเพศหญิงไม่แตกต่างกัน เพราะการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนปัจจุบัน มีระบบการทำงานที่เป็นขั้นตอน อย่างชัดเจน ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นอย่างมีระบบ มีกระบวนการทำงานแบบเป็นทีมทุก คนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มองเห็นผลประโยชน์ของส่วนรวมร่วมกัน สร้างองค์กรให้ขับเคลื่อนไปด้วยกันโดยไม่ ใช้เพศมาเป็นตัวแปรในการขับเคลื่อน ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ คิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ที่มีเพศต่างกันจึงมีความคิดเห็น ที่ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิณา เพชรจิระวรพงศ์ (2552, ไม่ปรากฏเลขหน้า) อาจเป็นเพราะ ข้อมูลส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ปัจจุบันครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน อาจจะเนื่องมาจากการเข้า มามีบทบาทของเทคโนโลยีซึ่งทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูล ข่าวสารความรู้ได้ด้วยตนเอง ทุกที่ ทุกเวลา การ

ค้นคว้าผ่านอินเทอร์เน็ตต่างๆทำให้เรามีแนวคิดที่กว้างไกล และทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยนำความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ให้ตรงกับหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของโกสนธ์ พรหมเสนา (2556, หน้า 78) ที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาที่สูง มีความรู้ความสามารถ ให้คำชี้แนะ แนะนำช่วยเหลือตลอดจนแก้ไขปัญหามาต่างๆ ได้ดีมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง ใช้หลักการและทฤษฎีการบริหาร ยอมรับแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่น และมีพฤติกรรมเหมาะสมกับการเป็นผู้นำ สามารถดำเนินการกิจในการบริหารงานในสถานศึกษาโดยใช้ภาวะผู้นำในสถานการณ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสมตรงใจผู้ร่วมงานทุกระดับ จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากแสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ จึงส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลี ละม่อม (2553, หน้า 88) ปัจจุบันผู้ที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ต้องสอบแข่งขันและผ่านการอบรมตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ประกอบกับสถาบันการศึกษาต่างๆ ได้เปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคคลทั่วไปได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับปริญญาโทเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้มากขึ้น ผู้บริหารรุ่นใหม่ที่มีประสบการณ์น้อยจึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อเป็นที่ยอมรับ ไว้วางใจและน่าเชื่อถืออันจะส่งผลต่อความเคารพศรัทธาของเพื่อนร่วมงาน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ควรพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีความเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้บริหาร
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ร่วมงานจัดการกับอุปสรรคในการทำงานของตนเองได้ มีการกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเผชิญและผู้บริหารควรตั้งมาตรฐานใน

การทำงานไว้สูงเพื่อจะได้กระตุ้นความสามารถของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารต้องมีความเสียสละพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย มีแรงบันดาลใจเป็นพลังเสริมในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. ด้านกระตุ้นชาวปัญญา ผู้บริหารควรช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองปัญหาได้หลายแง่มุม เสนอแนะวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อข้อสงสัยหรือปัญหาต่างๆ ในการทำงาน

4. ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ผู้บริหารควรมีการศึกษาถึงลักษณะหรือคุณสมบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน เพื่อจะได้มอบหมายงาน หรือปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม

*ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป*

1. การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่สามารถพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 เพิ่มเติม

2. การศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

3. การศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านกระตุ้นชาวปัญญา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

ธีระ รุณเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ ฯ : ข้าวฟ่าง.

โกสินทร์ พรหมเสนา. (2556). *การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน*. การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เกษมศักดิ์ ศรีทอง. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครูกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

- โตภณ วงษ์คงดี. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 (สหวิทยาเขตระยอง 2). การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วันเพ็ญ รัตนอนันต์. (2555). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. การศึกษามหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วีณา เพชรจิระวรพงศ์.(2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.*
- สุมาลี ละม่อม.(2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*