

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ในสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

ปริญานุช วงศ์ภักดิ์ *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2559 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วนและดำเนินการสุ่มอย่างง่ายจำนวน จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .990 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเรียนการสอนมีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

คำสำคัญ

ความพึงพอใจ ผู้บริหาร ภาวะผู้นำ

บทนำ

ในยุคปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสารที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว คนจึงมีความจำเป็นต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายของกระแสโลก ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้ส่งผลให้การดำเนินชีวิตมีการแข่งขันสูง บุคคลต้องมีการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองและรู้จักแก้

* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ปัญหาต่างๆ ดังนั้น การจัดการศึกษาที่สามารถพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้เรียน ได้อย่างเต็มที่ การปลูกฝังให้มีนิสัยรักการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักคิดวิเคราะห์ สามารถแก้ปัญหา มีคุณธรรมจริยธรรม รู้จักพึ่งตนเอง สามารถเชื่อมโยงความรู้ประสบการณ์ ทักษะ และค่านิยมที่ดีเพื่อการดำเนินชีวิตที่สามารถปรับตัวและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 1) ภายใต้ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรต่างๆ ประสบปัญหาภาวะวิกฤติ มีการแข่งขันเพื่อให้องค์กรของตนสามารถอยู่รอดได้ การยึดติดอยู่กับสิ่งเดิมๆ ไม่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์แต่อย่างใด เมื่อโลกยุคนี้ไร้ซึ่งขอบเขต องค์กรยุคใหม่จึงต้องสร้างบุคลากรที่เก่ง และมีความเป็นมืออาชีพมาบริหารจัดการองค์กรอย่างมีคุณภาพ (วิรุฐ มาฆะศิริานนท์, 2542, หน้า 10)

ด้วยเหตุที่มีการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ก็ต่อต้นต่อการบริหารจัดการในการพัฒนาการศึกษาให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นกับองค์ประกอบหลายอย่าง เป็นต้นว่า การบริหารจัดการที่ดี การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ผู้บริหารมืออาชีพ และเกิดพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังขึ้นกับความรับผิดชอบในการทำงานของผู้ร่วมงาน ความกระตือรือร้น ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความถนัด แต่สิ่งดังกล่าวนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความสามารถของผู้นำหรือผู้บริหารซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุด ผู้นำที่มีความ สามารถจะมีอิทธิพลในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ทำงานมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรและสามารถประสานอำนาจความสะดวกในการปฏิบัติงาน ผู้นำจึงมีความสำคัญต่อกลุ่มและการบริหารงาน ความสำเร็จของกลุ่มมีส่วนสัมพันธ์ กับความสามารถของผู้นำ ซึ่ง กาญจน์ เรืองมนตรี (2556, หน้า 1) ได้กล่าวถึงผู้นำ (Leader) ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กรนั้น เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผน สั่งการ ดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้ง เช่นเดียวกัน วิเชียร วิทย์อุดม (2550, หน้า 1) ได้เสนอว่าผู้นำ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารในองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยสำคัญที่สุด คือ ผู้นำ ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรสามารถทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรใด ได้ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะไม่สามารถสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้ ซ้ำร้ายยังเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ ซึ่งจะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานต่างๆ ในองค์กรประสบความล้มเหลว จึงกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร การศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้น แนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายได้ อย่างเป็นรูปธรรมก็คือ การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาภาวะผู้นำ 5 ด้าน ได้แก่ 1)

ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ด้านการเรียนการสอน 3) ด้านความเป็นผู้นำร่วมมือ 4) ด้านความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) ด้านการมุ่งเน้นชุมชน ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และสามารถนำไปใช้เป็น ข้อมูลเสนอแนะผู้บริหารในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการเรียนการสอน ด้านความเป็นผู้นำร่วมมือ ด้านความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและด้านการมุ่งเน้นชุมชน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 11 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 142 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 103 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 11 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 142 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร จำนวน 103 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน ประกอบด้วยครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร เพศหญิงจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 80.60 เพศชายจำนวน 20 คนคิดเป็นร้อยละ 19.40 มีประสบการณ์ในการสอน 1 – 5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90 ประสบการณ์ในการสอน 6 – 10

ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 และประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 27.20

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วยแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับเพศและประสบการณ์ในการสอน แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 5 ด้าน จำนวน 50 ข้อ ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการเรียนการสอน ด้านความเป็นผู้นำร่วมมือ ด้านความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและด้านการมุ่งเน้นชุมชน รวมไปถึงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่า 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cranach ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .990 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตัวเองจำนวน 103 ฉบับ ประกอบด้วยระหว่างวันที่ 24 – 28 เมษายน 2560 และนัดวันและเวลาในการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จนได้รับแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่า (t - test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กับตัวแปรประสบการณ์ในการสอน

ผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเป็นผู้นำร่วมมือ ด้านการเรียนการสอน ด้านความความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งเน้นชุมชน
2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่พบความแตกต่างเช่นกัน
3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนการสอนมีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความพึงพอใจด้านความเป็นผู้นำร่วมมือมากที่สุด อันดับสองคือด้านการเรียนการสอน รองลงมาคือด้านความความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาตนเอง และลำดับสุดท้ายคือด้านการมุ่งเน้นชุมชน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานครเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่น รับผิดชอบ กระตือรือร้น ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยเหนือ ผ่านการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ และเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูง โดยเฉพาะด้านของความร่วมมือร่วมกัน (Collaborative) ทั้งในระดับผู้บริหาร ผู้ได้บังคับบัญชา บุคลากร รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถเป็นผู้นำ คอยให้คำปรึกษา เป็นตัวอย่างให้กับครูในการจัดการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย อีกทั้งสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษากับวัด ชุมชน และท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายตามแผนพัฒนาการศึกษา ดังที่ วุฒิชัย คำเสมอ (2552, หน้า 8) กล่าวว่าผู้นำ (Leader) เป็นตัวแทนขององค์กร เป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทเป็นเสมือนหลักในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ได้บังคับบัญชาและต่อผลงานของส่วนรวม ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าและความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลในการหลอมความแตกต่างทางด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการ หรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์กรให้หันไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ไม่มีความขัดแย้งในองค์กรอีกต่อไปในขณะที่ใดขณะหนึ่ง หรือในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา นุชสาย และวรกาญจน์ สุดสดเขียว (2555, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกภาคภูมิใจ ยอมรับศรัทธา ไว้วางใจ อยากยึดถือเป็นแบบอย่าง มีความสามารถในการมองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานให้มั่นคง ทুমเท ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายต่างๆ ได้ ซึ่งผู้บริหารอาจใช้คำพูดให้กำลังใจ กระตุ้น โน้มน้าวจิตใจให้ครูเกิดการกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในงาน ยอมเปลี่ยนแปลงการทำงานเพื่อตนเองมาเป็นเพื่อประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี อธิคมานนท์ (2550, หน้า 133) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ บาลลา (2554, หน้า 80) ศึกษาภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1) ด้านการพัฒนาตนเอง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ หาวิธีการ แนวคิดใหม่ๆ โดยยึดจากผู้มีประสบการณ์และมีความสำเร็จสูง เป็นแบบอย่างในการทำงาน ผู้บริหารมีสมาคมกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีศักยภาพ ที่สามารถสนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน หรือมีเครือข่ายผู้บริหาร ซึ่งแม้ในสำนักงานเขตพระนครแบ่งเป็น 2 เครือข่าย แต่ทั้ง 11 โรงเรียนนี้เครือข่ายผู้บริหารเข้มแข็ง และทำงานด้วยกันอย่างราบรื่น ผู้บริหารทุกท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน อุทิศตน เสียสละ ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม และมีจริยธรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน อีกทั้งยังคอยติดตามข่าวสาร ความเคลื่อนไหวทางการศึกษา เพื่อนำมาปรับใช้ได้ทันต่อเหตุการณ์เสมอ และมีความคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ดังที่ ภาณุมาศ สุขไมตรี(2557, หน้า 94) กล่าวว่า ผู้บริหารควรที่มิการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ด้านการบริหารงาน เนื่องจากผู้บริหารจะต้องนำเอาความรู้ความสามารถและประสบการณ์มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร มีการนำเอาเทคนิคในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ มาประยุกต์ใช้ รวมทั้งการให้คำแนะนำต่างๆ ในการปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค เพื่อให้ทุกคนได้ผลประโยชน์ร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกิจตรา สิทธิธรงค์ (2554, หน้า 87) ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการมีภาวะผู้นำทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอทับปุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา ในด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก

2) ด้านการเรียนการสอน ความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ด้านการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และการจัดการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารเป็นบุคคลตัวอย่างทั้งในด้านการสอน การใช้เทคโนโลยี อีกทั้งยังดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ให้ความสำคัญกับการนิเทศและประเมินการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการเตรียมการจัดการเรียนการสอนดียิ่งขึ้น ดังที่ อำนวย ทองโปร่ง (2558, หน้า 81) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษาเป็นภาวะผู้นำเฉพาะทางสำหรับผู้บริหารการศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองให้เกิดภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership) ให้ได้ครบถ้วนมากที่สุด เพื่อการผลักดันพันธกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำทางการศึกษาทั้งหลายจะต้องมีความรับผิดชอบอย่างมั่นใจได้ว่าการเรียนรู้ของนักเรียนในโรงเรียนจะเป็นสิ่งที่ดีที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขียวเรศ จิตต์ตรง (2557, หน้า บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในด้านการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก

3) ด้านความเป็นผู้นำแบบร่วมมือ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ด้านความเป็นผู้นำแบบร่วมมือ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจาก ผู้บริหารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้และแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนปฏิบัติงานต่างๆ อย่างเสมอภาค ให้การยอมรับชื่นชม และยกย่องในความสำเร็จของผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงเสริมในการทำงาน ดังที่ ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ (2556, หน้า 216) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีวิวัฒนาการมาจากการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์และการบริหารเชิงพฤติกรรม ซึ่ง Elton Mayo ได้ชี้ผลการทดลองให้เห็นความสำคัญของกลุ่มพนักงานแบบมีส่วนร่วม และ Barnard กล่าวว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานเกิดจากความร่วมมือของคนในองค์กร แม้แต่ Argyris ยังระบุว่า กระบวนการบริหาร โดยให้คนงานและฝ่ายบริหารมีเป้าหมายอันเดียวกัน การให้คนงานมีส่วนร่วมในการบริหาร ให้โอกาสตัดสินใจ ให้โอกาสสลับผิดชอบ จะทำให้องค์กรได้ประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร อามาตย์ทัศน (2548) อ้างถึงใน สุจิตรา สิทธิณรงค์ (2554, หน้า 88) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ส่วนใหญ่ใช้แบบภาวะผู้นำแบบการมีส่วนร่วม แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ให้แก่ผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค ให้การยอมรับ ชื่นชมและยกย่องใน ความสำเร็จของผู้ร่วมงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมพิจารณาและตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มอบหมาย จึงทำให้ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาในระดับมาก

4) ด้านความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ด้านความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารตระหนักถึงนโยบายการจัดการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดและการเปลี่ยนของยุคสมัยในด้านการศึกษา มีความพยายามที่จะค้นหาวิธีการต่างๆ ในการแก้ไขปัญหา มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก สอดคล้องกับทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) อ้างถึงใน อำนวย ทองโปร่ง (2558, หน้า 29) กล่าวว่า ผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำและผู้ตามจะมีปฏิสัมพันธ์กันตามความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และจะกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความสำนึก (Conscious) และยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับความต้องการของมาสโลว์และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิศรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพและสิทธิมนุษยชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2553, หน้า 91) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อปี พ.ศ. 2553 พบว่า ผู้นำนิสิตที่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีเจตคติที่ดีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หลังการฝึกอบรม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำประเมินตนเอง และภาวะที่ผู้ร่วมงานประเมินผู้นำหลังสิ้นสุด การทดลองมากกว่าผู้นำนิสิตที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แสดงให้เห็นว่าบริบทของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วและเป็นส่วนที่มีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องนโยบาย การปฏิรูปการศึกษา ด้วยวิสัยทัศน์ที่ว่า คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อปัจจัยจากสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นตั้งแต่การหาสาเหตุ ของการเปลี่ยนแปลง ผลกระทบที่เกิดขึ้นหลังการเปลี่ยนแปลงและบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

5) ด้านการมุ่งเน้นชุมชน ความพึงพอใจของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งเน้นชุมชน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสามารถนำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาส่งเสริมในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน โดยมีโครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวกับการสัมพันธ์ชุมชนรองรับ เพื่อความร่วมมือที่ดีในการจัดกิจกรรมต่างๆ ระหว่าง ชุมชน และสถานศึกษา ดังที่ สุภัททา พิณตะแพทย์ (2551, หน้า 32) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาและมีความมุ่งมั่นที่จะตอบสนองความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ให้ชุมชนมีความเชื่อถือในคุณภาพของการจัดการศึกษาและให้สถาบันเป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนได้ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจะทำให้เกิดการช่วยเหลือสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ ในด้านศิลปวัฒนธรรมที่ต้องสืบสานรวมทั้งภูมิปัญญาชาวบ้านซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริยา พันธุ์ณรงค์ (2554, หน้า 76) ได้ศึกษาภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมภาวะผู้นำและความสามารถบริหารจัดการดี คือความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความสามารถในการสร้างทีมงาน ความมุ่งมั่นที่จะสร้างระบบคุณภาพให้ผลผลิตได้มาตรฐานและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในรูปแบบรูปแบบ ที่มีชุมชนเป็นหลักในการบริหาร ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน ผู้บริหารนำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาส่งเสริม ในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน จึงทำให้ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษาในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่

เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่พบความแตกต่างเช่นกัน ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น การที่บุคลากรในโรงเรียนได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค และมีความเท่าเทียมกันในเรื่องเพศ เนื่องจากการทำงานภายในโรงเรียน ไม่มีการแบ่งระดับหรือความสำคัญระหว่างเพศชายและเพศหญิง แต่คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา สิทธิณรงค์ (2554, หน้า 89) ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการมีภาวะผู้นำทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอทับปุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนการสอนมีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันครูได้รับการฝึกประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนในวิชาชีพครูอย่างน้อย 1 ปี ทำให้มีประสบการณ์ในการทำงานมาบ้างแล้วแม้จะเพิ่งบรรจุเป็นข้าราชการครูและนอกจากนี้แล้วยังเคยมีประสบการณ์สอนอยู่ที่โรงเรียนอื่น ๆ มาแล้วหลายปีก่อนเข้ามาบรรจุแต่งตั้ง ดังนั้นทำให้ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันนั้นมีพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันมากนัก ส่วนด้านการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญอาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน อาจมองว่าผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร และการดูแลกำกับติดตาม นิเทศการเรียนการสอนไม่เท่ากัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2552, หน้า 65) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศ ประสบการณ์ในการบริหาร และวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำ ในภาพรวมและจำแนกรายด้านแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยนี้ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนถึงแม้จะต้องผ่านการอบรม หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง จากสถาบันพัฒนาผู้บริหารก่อนเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารเช่นเดียวกัน การได้รับการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การติดตามข่าวสารอยู่เสมอ สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น และเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร มีการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร องค์ประกอบเหล่านี้ย่อมสามารถทำให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ แต่ความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนในด้านการเรียนการสอนก็ยังแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ร่วมงาน
2. ด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างคุณลักษณะผู้นำที่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน และเป็นผู้ที่มุ่งมั่นพยายามพัฒนาตนเองด้านภาษาต่างประเทศด้วย
3. ด้านความเป็นผู้นำแบบร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวอย่างในด้านการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน ให้ความใส่ใจ ดูแลคอยให้คำแนะนำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน มีความยุติธรรม และยึดหลักความเสมอภาค ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างในการทำงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ด้วยความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล
4. ด้านความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรมีความสามารถ การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่เข้มแข็ง คาดคะเนเหตุการณ์ได้ถูกต้อง ผู้บริหารควรมีความสามารถสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานในอนาคตอย่างชัดเจน และผู้บริหารควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำแนวคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา
5. ด้านการมุ่งเน้นชุมชน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำโครงการที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน รวมถึงผู้ปกครองนักเรียน เช่น กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ และกิจกรรมตักบาตรในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาความพึงพอใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานครต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553. กรุงเทพมหานคร : กุรุสภา.
- กาญจน์ เรืองมนตรี. (2556). องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารและการจัดการศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา : กรณีศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม.
- ปราณี อธิคมานนท์. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภูมิภาคตะวันตก. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภาณุมาศ สุขไมตรี. (2557). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของนักบริหาร ครู และกรรมการ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2556). ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มิตรภาพการพิมพ์ และสตีวดีโอ.
- เขาวเรศ จิตต์ตรง. (2557). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน มัธยมศึกษา. บทคัดย่อ
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2553). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิตมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ ปี พ.ศ. 2553. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิเชียร วิทญ์อุดม. (2550). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : ชีระฟิล์ม และ ไชเท็กซ์.
- วิเชียร อามาตย์ทัศน. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุดรธานี.
- วีรวิธ มาฆะศิริานนท์. (2542). การพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- วุฒิชัย คำเสมอ. (2552). แนวคิดพื้นฐานด้านภาวะผู้นำ. [https:// www.gotoknow.org/posts/326141](https://www.gotoknow.org/posts/326141).
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2552). ความหมายของภาวะผู้นำ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.kruinter.com>.
- ศรียา พันธุ์รงค์. (2554). ภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหาร โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.
- สมเกียรติ บาลลา. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- สุจิตรา สิทธิณรงค์. (2554). ความพึงพอใจต่อการมีภาวะผู้นำทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาใน
อำเภอทับปุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา. วิทยานิพนธ์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนดุสิต.
- สุภัทรา นุชสาย และวรกาญจน์ สุดสดเขียว. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการ
ความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. กรุงเทพมหานคร.
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2551). ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามีอาชีพ.(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก
http://www.supatta.haysamy.com/leader_pro.html.
- อำนาจ ทองโปร่ง. (2558). ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มิตรภาพการพิมพ์และ
สติวดีโอ.