

ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 33

สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร

รัตนารักษ์ แพงน้อย*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการสอน ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 คัดเลือกจากกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยเทียบสัดส่วน จำนวน 140 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .969 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบบงการ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 3) ผลการความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

คำสำคัญ

ความคิดเห็น ครู ภาวะผู้นำ

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่เราจะต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการ

*สาขาการบริหารการศึกษา

เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และ เตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลกโดย ปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายดังกล่าวได้แก่ คุณภาพของคน การศึกษา เป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่างๆ ใน สังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้ปรับตนเองในสังคมได้ตลอดชีวิต เริ่ม จากการวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้าน ต่างๆ ที่จะดำรงชีพ และประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลัง สร้างสรรค์พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2549, หน้า 2) สำหรับสถาบันที่มีความเกี่ยวข้อง และ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนก็คือ หน่วยงานทางการ ศึกษา ซึ่งมีสถานศึกษาเป็นหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำองค์กร จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะ ในการบริหารจัดการ รู้จักใช้เทคนิคทางการบริหารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยึดหลัก ประชาธิปไตย ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีความสามารถในการร่วม ทำงานกับบุคคลฝ่ายต่างๆ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการคิด การทำงาน การ วางแผน และร่วมปฏิบัติ ตลอดจนร่วมประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ สถานศึกษาได้รับความไว้วางใจจากสังคมในฐานะของสถานศึกษาที่มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่ สังคมยอมรับและคาดหวังอันจะก่อให้เกิดความร่วมมือ ระหว่างกลุ่มบุคคลฝ่ายต่างๆ โดยอาศัย ความเป็นผู้นำนี้เอง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรที่จะสามารถรวบรวมพลังและใช้ประโยชน์ของคน ให้ช่วยกันทำงาน เพื่อผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของสถานศึกษา

ภารกิจอีกส่วนหนึ่งของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการจัด การศึกษามีอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว แบ่งออกเป็น 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งาน บุคคล และงานบริหารทั่วไป โดยมีงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญเนื่องจากงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพของการบริหาร การดำเนินงานของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ ดังนั้นความสำเร็จหรือการล้มเหลวของการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงอยู่ที่การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (สุรศักดิ์ ทิพย์ สุบรรณ, 2549, หน้า 2)

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล ศิลปะหรือความสามารถ ที่จะจูงใจให้ผู้ตามได้ปฏิบัติการและร่วมใจกับตนในการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่กำหนดไว้ย่อมมีประสิทธิภาพ จริยา บุญมา (2554, หน้า 16) ได้กล่าวว่า “การที่

โรงเรียนจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือสามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากหรือน้อยเพียงใดนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย” และสอดคล้องกับพีรพรรณ ทองปั้น (2552, หน้า 26) ที่กล่าวว่า “ในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการพัฒนาองค์กรหรือโรงเรียนนั้น คือความสามารถของผู้บริหารในการริเริ่ม โครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่หรือเป้าหมายนั้นๆ ให้ประสบผลสำเร็จ” ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผลสำเร็จ ในผลงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้น มีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำบริหารงาน ให้บุคลากรที่มีอยู่ให้ช่วยกันทำงานและรู้จักวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ เกิดประสิทธิผลและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้บุคลากรเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจ ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพราะหากภาวะผู้นำของผู้บริหารต่อกับความคาดหวังของผู้ร่วมงานมาก จะส่งผลให้องค์กรมีผลผลิตที่สูงมากขึ้น ดังนั้น ในโรงเรียน ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความมีมาตรฐานของการจัดการศึกษา การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ การแก้ปัญหาต่างๆ ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการดำเนินการให้ตัวแปรเหล่านี้ได้รับการจัดการให้ไปในทิศทางเดียวกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาและนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมปรับปรุงและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์สอน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 6 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 212 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 140 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยเทียบสัดส่วน

2. เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย คือ ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร 4 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำแบบบงการ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 212 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูได้แก่ ครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2559 ได้จำนวน 140 คน ด้วยวิธีสุ่มแบบชั้นภูมิโดยเทียบสัดส่วน ประกอบด้วยครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร เพศหญิง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 เพศชาย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 45.7 มีประสบการณ์ในการสอน 6 – 10 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 ประสบการณ์ในการสอน 1 – 5 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 และประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย แบบตรวจสอบรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับเพศ และประสบการณ์ในการสอน แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน จำนวน 47 ข้อ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบบงการ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ รวมไปถึงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ หาค่าอำนาจ

จำแนกรายชื่อ และหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .969 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตัวเองจำนวน 140 ฉบับ ประกอบด้วยระหว่างวันที่ 1 – 8 พฤษภาคม 2560 และนับวันและเวลาเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จนได้รับแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที (t -test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กับตัวแปรประสบการณ์ในการสอนและทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Sheffe'test)

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบบงการ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

3. ผลการความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียน

ที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบบงการ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้กำหนดชี้ชัดถึงสิ่งที่ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ กำหนดตารางการปฏิบัติงาน แจกเป้าหมายการปฏิบัติและแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีการทำงาน และกำหนดมาตรฐานการทำงานพร้อมกับกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารในปัจจุบันนี้ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องใช้ภาวะการณืเป็นผู้นำเข้ามาเกี่ยวข้องเพราะจะสามารถได้ใช้หรือพยายามซึ่งความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด พึงระลึกไว้เสมอว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่ผลักดันให้งานทุกอย่างของกิจการนั้นสามารถดำเนินการไปได้ อย่างราบรื่น การบริหารงานที่ดีจะต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำและเก่งงาน เก่งคน เก่งคิด เก่งการดำเนินชีวิตไปพร้อมๆ กันดังที่ ภาสกร เรืองรอง (2553, บทความ) กล่าวว่า การบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนและงาน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงาน ดังนั้นจึงต้องใช้การปกครองอย่างมีศิลปะ เพื่อให้สามารถครองใจคนและได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพเกิดคุณภาพ ถือว่าเป็นศาสตร์และศิลป์ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ การดูแลการจูงใจจะต้องนำก่อนทำเป็นตัวอย่างตลอดจนสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรให้เป็นที่ชื่นชมยินดี อุทัย บุญประเสริฐ (2553, บทความ) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้ที่มีภาวะผู้นำเป็นผู้ชักนำ จูงใจ ชี้นำ ใช้อิทธิพลหรือใช้อำนาจที่มีอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้หรือกระตุ้นให้ ชี้นำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยินดี เต็มใจ พร้อมใจ ยินดีในการกระทำการ ให้มีความกระตือรือร้นหรือร่วมดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้นำต้องการหรือผู้ตามต้องการให้มีความผูกพันไปในทิศทางที่เขาชักนำในการทำงานหรือการดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบหรือตามที่ผู้นำนั้นต้องการ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านภาวะผู้นำแบบบงการ ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำแบบบงการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงาน มีการปฏิรูปการศึกษา มีการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และมีการประกาศให้โรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในเรื่องดังกล่าวบางเรื่องยังไม่มี ความชัดเจนและมีความคลุมเครือ เกิดความยุ่งยากและไม่แน่ใจในการปฏิบัติงานดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้

กำหนดชี้ชัดถึงสิ่งที่ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติ กำหนดตารางการปฏิบัติงาน แจกเป้าหมายการปฏิบัติและแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีการทำงาน และกำหนดมาตรฐานการทำงาน พร้อมกับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนให้ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาแบบนี้มีลักษณะเป็นแบบเผด็จการ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายแนวทางการปฏิบัติงานวิชาการสถานศึกษาด้านต่างๆ ด้วยตัวเองทั้งหมด ผู้บริหารสถานศึกษาจะวางแผนกำหนดการดำเนินงานและมอบหมายงานรับผิดชอบด้วยตัวเอง แล้วผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎระเบียบ จัดทำตารางการปฏิบัติงานและประสานงานอธิบายนกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มีการมอบหมายงาน นิเทศ กำกับติดตามงานด้วยตัวเอง เสนอแนะสิ่งที่ต้องทำและวิธีการที่จะทำ กำหนดบทบาทและรูปแบบการสื่อสารวางแผนกำหนดระยะเวลา รวมถึงมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบตรวจสอบและกำกับงานที่มอบหมายให้ดำเนินการ กระตุ้นและถ่ายทอดความรู้ความชำนาญ โดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ดังที่ รังสรรค์ ประเสริฐ (2551, หน้า 91) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบบงการมีลักษณะเช่นเดียวกับเผด็จการ เป็นผู้ที่นิยมการใช้อำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองแต่เพียงผู้เดียว โดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ผู้นำแบบนี้ต้องเรียกตัวเองว่าเจ้านาย จะรวมอำนาจไว้กับตัวเองตัดสินใจอย่างเชื่อมั่นและคาดว่าสมาชิกยอมรับ โดยไม่สนใจทัศนคติที่สมาชิกของกลุ่ม เช่นเดียวกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 178) กล่าวสนับสนุนว่าผู้นำดังกล่าวเป็นผู้นำแบบอำนาจนิยมคือเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมชอบตัดสินใจเอง กำหนดวิธีทำงาน ให้ทราบจุดมุ่งหมายทีละขั้นตอน เน้นการควบคุม จะเห็นว่าภาวะผู้นำแบบบงการจะเน้นความพึงพอใจของตนเองเป็นหลัก ผลงานสำเร็จระดับใดขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นจุดอ่อนที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาทำงานแบบไม่พึงพอใจ งานที่ออกมามีเฉพาะปริมาณแต่ขาดคุณภาพ

1.2 ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษา โดยตรงได้รับการพัฒนาในเรื่องการบริหารจัดการโดยการอบรม ศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อให้เกิดวิสัยทัศน์ในการปรับกระบวนการทัศนในการบริหารงาน โดยสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมเป็นมิตรกับผู้บังคับบัญชา เข้าหาง่าย สนับสนุนการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้ความเสมอภาค รวมถึงจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนรวมถึงสวัสดิการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมผู้บริหารสถานศึกษาแบบสนับสนุนมีลักษณะเป็นมิตร เป็นผู้ที่

สามารถใกล้ชิดได้ และเป็นที่น่าสนใจและเห็นใจ กับความต้องการสถานภาพและความเป็นอยู่ของผู้ได้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่ให้ความสำคัญต่อกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยการเอาใจใส่ส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตลอดทั้งด้านการนิเทศการสอน มีการปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาในลักษณะที่มีความเสมอภาค ผู้บริหารจะทำงานเต็มหน้าที่ในทุกด้าน มีความเห็นอกเห็นใจผู้ได้บังคับบัญชา และเข้าใจถึงสภาพปัญหา จัดสวัสดิการช่วยเหลือ ผ่อนคลายความทุกข์ร้อนของครูผู้ปกครองด้วยระบบคุณธรรม ยึดความโปร่งใส นอกจากนี้ยังสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ดังที่ บุญช่วย ศิริเกษ (2557, หน้า 228) กล่าวว่า ผู้นำแบบสนับสนุนเป็นผู้ที่นำแบบเป็นมิตร เป็นผู้ที่สามารถเข้าถึงได้ ยอมรับและคำนึงถึงความพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคโดยยึดหลักธรรมสร้างความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานให้มีความสุขมากขึ้น สอดคล้องกับ มัทธนา อินทุสมิต (2550, หน้า 64) กล่าวเพิ่มเติมว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความห่วงใย การยอมรับนับถือผู้อื่นและวิธีการพัฒนาผู้ตาม โดยสร้างความกลมกลืนและความยึดเหนี่ยวในสมาชิก สามารถใช้พฤติกรรมสร้างความมั่นใจและมั่นคง ช่วยเหลือและนิเทศลดความเครียดสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ทำให้การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่นเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

1.3 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ปฏิบัติภารกิจการบริหารตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ดังที่ กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 6) กล่าวว่า การกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้มีการจัดโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาเอกภาพเชิงนโยบาย มีความหลากหลายในทางปฏิบัติ การกระจายอำนาจดังกล่าวทำให้สถานศึกษา มีความคล่องตัว มีความอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักการของการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Base Management : SBM) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างรากฐานความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน จึงเป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการ โดยเน้นให้ครูผู้สอนมาใช้ในการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นและไว้วางใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ ให้ความเป็นอิสระแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 250)

กล่าวถึงการพัฒนารูปแบบการเรียนแบบมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า เกิดจากการระดมความคิดของผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชนแล้วนำมาปรับกิจกรรมการเรียนการสอนให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่อการนิเทศ เป็นกรณีพิเศษ การส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนา เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูผู้สอนสามารถจัดกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการบริหารจัดการตามแนวปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนจะต้องมีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและรับการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) อาจเป็นเพราะมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาจำนวน 14 มาตรฐานให้โรงเรียนดำเนินการ ดังนั้นจึงเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ในการดำเนินงานผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ให้กำลังใจแก่ครูผู้สอนในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายในระดับสูง และแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของครูผู้สอนในการทำงาน รัตติกรณ์ จงพิศาล (2557, หน้า 31) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน กล่าวคือผู้นำจะต้องเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย เน้นการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงและปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยแสดงถึงความเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชาละช่วยให้พวกเขาได้เรียนรู้ที่จะทำงานที่มีเป้าหมายสูงได้

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาแบบเน้นความสำเร็จมีลักษณะเป็นมิตร มีความเสมอภาค และมีความเท่าเทียมกันเรื่องเพศ เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในผู้ใต้บัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีการปรึกษาหารือ สนทนาพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญในการแสดงความคิดเห็นเพื่อที่จะนำแนวคิดเหล่านั้นมาวิเคราะห์หล่อหลอมรวมเป็นแนวปฏิบัติและเป็นข้อมูลในการตัดสินใจนั้นไปให้บุคลากรที่รับผิดชอบ ในแต่ละด้านไปปฏิบัติ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ เพราะได้รับความ

ไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีส่วนร่วม และปฏิบัติงานอย่างจริงจังและเต็มใจ ทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ดังที่ เบญจมาศ โดสัม (2557, หน้า 77-78) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกันไม่ส่งผลให้การบริหารงานต่างกันเพราะผู้บริหารในปัจจุบันมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง มีความมุ่งมั่น พฤติกรรมเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน กล้าคิด กล้าแสดงออก มีความมั่นใจในตนเอง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นยอมรับและปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชา มีหลักการ และทฤษฎีที่ไม่แตกต่างกันมากนัก เพศจึงไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551, หน้า 69 -70) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน ทั้งเพศชายและเพศหญิงเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อ มีต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูพิมลกาญจนธรรม (บรรพชาญ ทับทิมศรี) (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 4 พบว่า ครูผู้สอน ที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 4 ไม่แตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมินบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น ครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมินบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารสถานศึกษาแบบสนับสนุนมีลักษณะเป็นมิตร มีความเสมอภาค และมีความเท่าเทียมกันเรื่องเพศ เป็นผู้ที่สามารถใกล้ชิดได้ และเป็นที่น่าสนใจและเห็นใจ กับความต้องการสถานภาพและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่ให้ความสำคัญต่อกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยการเอาใจใส่ส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตลอดทั้งด้านการนิเทศการสอน มีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่มีความเสมอภาค ผู้บริหารจะทำงานเต็มหน้าที่ในทุกด้าน มีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา และเข้าใจถึงสภาพปัญหา จัดสวัสดิการช่วยเหลือ ผ่อนคลายความทุกข์ร้อนของครู และปกครองด้วยระบบคุณธรรม ยึดความโปร่งใส นอกจากนี้ยัง

สนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพชาติ ชุ่มชื่น (2553, หน้า 67) พบว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน รุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551, หน้า 69-70) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูพิมลกาญจนธรรม (บรรพชาญ ทับทิมศรี) (2556,บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 4 ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านภาวะผู้นำแบบบงการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้กำหนดชี้ชัดถึงสิ่งที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ กำหนดตารางการปฏิบัติงาน แจงเป้าหมายการปฏิบัติและแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีการทำงาน และกำหนดมาตรฐานการทำงานพร้อมกับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมเป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าหาง่าย สนับสนุนการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้ความเสมอภาค รวมถึงจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนรวมถึงสวัสดิการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
3. ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาเอกภาพเชิงนโยบาย มีความหลากหลายในทางปฏิบัติ
4. ด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดการอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ในการดำเนินงานผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย ให้กำลังใจแก่ครูผู้สอนในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายในระดับสูง และแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของครูผู้สอนในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานแบบอื่นๆ
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายโรงเรียนที่ 33 สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานครกับเครือข่ายโรงเรียนอื่นที่อยู่ในสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบอื่นๆ ที่สามารถใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้

เอกสารอ้างอิง

- จริยา บุญมา. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญช่วย ศิริเกษ. (2557). พฤติกรรมองค์การในการบริหารการศึกษา. เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เบญจมาศ โด่ส้ม (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์, สาขาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระครูพิมลกาญจนธรรม (บรรพชาญ ทับทิมศรี). (2556). ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4. วิทยานิพนธ์, หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิมพ์ดี.
- พีรพรรณ ทองปิ่น. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลข : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- มณฑนา อินทสมิต. (2550). การรับรู้และการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลข : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- รัตติภรณ์ จงพิศาล (2557). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางการพัฒนา. วารสาร. สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.

- รุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ.* กรุงเทพมหานคร: บริษัท ชีระฟิล์ม และไซเทกซ์จำกัด.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2549). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพมหานคร: สกายบุ๊ก จำกัด.
- สุพชาติ ชุ่มชื่น. (2553). *ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี. สารนิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.*
- สุรศักดิ์ ทิพย์สุบรรณ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง. ปรินญานิพนธ์. กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*

