

**การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**

ปัทมวัลย์ บุญถนอม *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหวัง เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา จำนวน 344 คน ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คนโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 เก็บข้อมูลช่วงวันที่ 3 – 17 เมษายน พ.ศ. 2560

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe

คำสำคัญ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

ในสภาวะปัจจุบัน โลกอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันอย่างสูงซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ และในฐานะประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงนี้โดยกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอันจะเห็นได้ชัดจากปัญหา และสภาพวิกฤติการณ์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองในปัจจุบันจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่าในสภาวะแบบนี้สังคมไทยควรมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างไรเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงยั่งยืนมีสันติสุขและสามารถเอาชนะวิกฤติการณ์ทางด้านต่างๆ ที่เรากำลังเผชิญอยู่ได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 2) ทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาพร้อมทั้งการกำหนดแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยยึดหลักด้านความพร้อมและความเหมาะสมสอดคล้องกับกฎหมาย

กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการการมีส่วนร่วมในชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่โดยกระจายอำนาจให้สถานศึกษามากที่สุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2555, หน้า 1) ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านหลักสูตร การสอนเทคโนโลยีการศึกษาและการบริหารจัดการจากการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาพบว่ายังมีอีกหลายเรื่องที่ต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงโดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียน ครู อาจารย์และประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ (สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 43)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำของหน่วยงาน สามารถกระตุ้น ชักจูงหรือชักนำให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และภาวะผู้นำนั้นถือเป็นคุณลักษณะที่ปรากฏในตัวผู้บริหารที่จะดึงเอาคุณลักษณะนี้ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำเป็นศักยภาพหรือความสามารถของบุคคลในการมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้ดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผลความสำเร็จในงาน มีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำ (โกวิวัฒน์ เทศบุตร, 2554, หน้า 3)

เครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเกิดผลดีกับการจัดการศึกษาในสังคมยุคใหม่ และส่งผลดีแก่ผู้เรียนทุกคน อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความตระหนักและเห็นความสำคัญจึงมีความสนใจและต้องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

* นักศึกษาระดับมหาบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตามแนวคิดของเบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, pp. 3-4) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 443 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 เพศ มีดังนี้

3.1.1.1 เพศชาย

3.1.1.2 เพศหญิง

3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน มีดังนี้

3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.1.3 ขนาดของสถานศึกษา มีดังนี้

3.1.3.1 ขนาดเล็ก

3.1.3.2 ขนาดกลาง

3.1.3.3 ขนาดใหญ่

3.1.3.4 ขนาดใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 18 ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3.2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3.2.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

3.2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของตนเองให้สอดคล้องสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง เป็นผลมาจากการปฏิรูปการศึกษาและการกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษา ในรูปของการปฏิรูปและการกระจายอำนาจทางการศึกษาจากส่วนกลางไปสู่ระดับสถานศึกษาจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอำนาจในการตัดสินใจเพื่อการบริหารการศึกษามากขึ้นซึ่งจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำและความเป็นมืออาชีพทางการบริหารที่สูง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องรู้เข้าใจและประยุกต์ใช้หลักการทางการบริหารเพื่อบริหารจัดการให้ระบบการบริหารและระบบสนับสนุนการเรียนรู้อื่นๆ ของสถานศึกษาสามารถที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (วีระยุทธ ชาติกาญจน์, 2555, หน้า 2) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัมพล แซ่มสา (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของจางุพจน์ อาทิกานู (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัช ชูคำ (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโนนดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนและวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการทำงานและสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน มีการควบคุมสติและอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติต่างๆ มีการตัดสินใจที่คำนึงถึงผลที่ตามมาทางด้านศีลธรรมและจริยธรรมทั้งส่วนตนและส่วนรวม ทำให้ผู้ใต้

บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและไว้วางใจประพัตต์เป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัช ชูคำ (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโนนดินแดง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนและวุฒิการศึกษา โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณ จันทศรีศรี(2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นผู้มีบารมี ด้านการเป็นผู้สร้างแรงคลใจ ด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และด้านการเป็นผู้ กระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ด้วยการทดสอบหาขนาดผลต่าง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันระดับมาก ยกเว้นประสบการณ์แตกต่างกันในระดับปานกลาง จำแนกตามวุฒิการศึกษาด้วยการทดสอบหาขนาดผลต่าง พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและ สอดคล้องกับพรสุดา คุโนภาส (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่ม โรงเรียนเครือข่ายที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย คือ ความเป็นผู้มีบารมี การเป็นผู้กระตุ้นการใช้ปัญญา การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็น รายบุคคลและการสร้างแรงคลใจ โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้าน การกระตุ้นการใช้ปัญญาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ใน กลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและราย ข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ดีในการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ของการเป็นผู้นำในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตาม เป้าหมาย รวมทั้งกระตุ้นการทำงานเป็นทีม ให้มีชีวิตชีวา ความตั้งใจแน่วแน่ที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยอุดม สิงโตทอง (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนก ตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเป็นผู้สร้าง ความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตาม ประสบการณ์ของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามขนาด

โรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัช ชูคำ (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโนนดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนและวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมาวดี วาปีเน (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัย

1.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการแก้ปัญหาอย่างเต็มที่และแสดงให้เห็นว่ามีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลในแนวทางแก้ปัญหาร่วมกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นส่วนช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหลายแง่มุม พร้อมทั้งจะเผชิญปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ และพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือของทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจาวาฬัน อาทิกานู (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของภิรมย์ ถินถาวร (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู โรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นการใช้หัวปัญญา ตามลำดับ จำแนกตามเพศและประเภทของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจำแนกตามเพศ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริไล ใจหาญ (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ตามการรับรู้ของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา และด้านการคำนึงถึงเอกัตบุคคล จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการกระตุ้นชาวปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาและผู้นำที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพและให้ความเอาใจใส่และเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนรวมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมะลิษา บุญจริง (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียน อำเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสร้างบารมีโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิทยาภรณ์ สุแพะ (2558) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายการศึกษาอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุดม สิงโตทอง (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะภาวะผู้นำข้าราชการครูได้รับรู้ อย่างชัดเจน จึงมองว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบรรหาญ ทับทิมศรี (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 4 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะ ผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ใน กลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมและ รายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามี ภาวะผู้นำและแสดงพฤติกรรมการบริหารที่ข้าราชการครูได้รับรู้อย่างชัดเจน จึงมองว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของอุดม สิงค์โตทอง (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยอภิชัย ธินทัพ (2551) ได้ทำศึกษาภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ของครูผู้สอนและขนาดของสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ โดยรวม และรายด้านเป็นผู้ที่มีแรงคลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัย ของฉัฐธยาน์ มานูช (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าประสบการณ์ทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญและราย ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในกลุ่ม เครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก ขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ระบบในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีบุคลากรน้อย แต่ละแห่งอยู่ในพื้นที่ที่แตกต่างกัน จึงทำให้พฤติกรรมกรรมการบริหารงานต้องปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีบุคลากรจำนวนมากการปฏิบัติงานค่อนข้างมีระบบและมีทรัพยากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่ขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน จึงมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยสุรชัย ชูคำ (2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโนนดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริไล ใจหาญ(2552) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธยาน์ มานูช(2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจมาเป็นอันดับสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อจะเป็นแรงผลักดันให้สามารถพัฒนาครูและบุคลากรของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และในด้านอื่นๆ มีดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเชื่อมั่นและและศรัทธาในตัวผู้บริหาร แสดงให้เห็นว่ามีความเฉลียวฉลาด มีเป้าหมายอย่างชัดเจนในการบริหารงาน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน เพราะจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกกลัวและไม่มีกำลังใจในการทำงาน
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นทีมด้วยความกระตือรือร้น และสร้างเจตคติที่ดีในการการทำงานว่า ทุกคนต้องร่วมแรง ร่วมใจ จึงจะประสบผลสำเร็จได้
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญาผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แสดงความสามารถเต็มที่ในแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ด้วยวิธีการที่เป็นระบบ

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าใจและยอมรับข้อแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถ และความถนัดที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาคุณสมบัติของผู้ใต้บัญชาให้ชัดเจน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความถนัด จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการทบทวนวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อยืนยันคำตอบหรือหาข้อสรุปการวิจัยครั้งนี้
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันออกไป
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันกับองค์กร ในเครือข่ายสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3)พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ(พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง:พี.เอส.การพิมพ์
- วิรุทธ ชาดะกาญจน์. (2555). เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณภา จันทรศรี. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มะลิษา บุญจริง. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียน อำเภอกิชนกฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิทยาภรณ์ สุแพะ. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายการศึกษาอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา