

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา

ในอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

นายสนทนา แสนณรงค์ *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบมาตราส่วนประมาณค่า ข้อมูลมาวิเคราะห์ สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบค่าที (Independent t-test) วิเคราะห์โดยการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of variance) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้ 1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้านพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ครูที่มีเพศต่างกัน จะมีความคิดเห็นโดยภาพรวม และ รายด้านแตกต่างกัน โดยด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ครูเพศหญิงมีความคิดเห็นมากกว่าเพศชาย 3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็น โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

คำสำคัญ : 1) ความคิดเห็น 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน

บทนำ

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555: 39)

การเป็นผู้นำจึงเป็นศิลปะของการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ มีความเคารพนับถือและให้ความร่วมมือกับผู้นำ ด้วยความจริงใจ (พรนพ พุกกะพันธุ์, 2544:19 อ้างถึงใน ซาลิสะห์ คะเซ็ง และจรรุณี เก้าเอี้ยน, 2555:1) ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ สร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความกล้าคิด กล้าทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา (อุดม สิงโตทอง, 2550:3 อ้างถึงใน ซาลิสะห์ คะเซ็ง และจรรุณี เก้าเอี้ยน, 2555:1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นสิ่งที่สามารถจูงใจให้ครูให้ความร่วมมือกันทำงาน

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหารสถานศึกษา ต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้ตามมีความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุผล จากการประมวลแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จะพบว่านักทฤษฎีหลายท่านมุ่งประเด็นการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีของแบส (Bass, 1985 : 31) และที่พัฒนาใหม่ของแบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1990 : 19 อ้างถึงใน โกสินทร์ พรหมเสนา, 2556 :2) กันมาก ซึ่งให้เห็นว่า สิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็นไม่น้อย คือ การแสดงบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือของตัวเอง และผู้นำแต่ละคนมักจะมีพฤติกรรมที่ผสมผสานความเป็นผู้นำแต่ละแบบในสัดส่วนปริมาณที่แตกต่างกันไป มากกว่าที่จะมาเป็นการแสดงความเป็นผู้นำแบบใดแบบหนึ่ง ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อ การยอมรับ ความเชื่อถือ ความไว้วางใจ ความมั่นใจ ความเชื่อมั่น และศรัทธาถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเหมาะสม ย่อมทำให้ขวัญและกำลังใจ รวมทั้งความเลื่อมใสต่อผู้บริหารของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูงด้วย งานของหน่วยงานก็จะสามารถดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยแต่อย่างไรก็ตามถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการ

เปลี่ยนแปลงที่ไม่เหมาะสม ย่อมส่งผลให้หน่วยงานขาดประสิทธิภาพ ผู้ได้บังคับบัญชาขาดความเชื่อ
ถือ ความเลื่อมใสและศรัทธาต่อผู้บริหาร และขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เป็น
สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำการสอนนักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มุ่งพัฒนาและบริหารจัดการ
คุณภาพของสถานศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษา และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นผู้
บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำแนวทาง
การจัดการศึกษาของชาติ และแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ลงสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ผู้
บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องนำภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของตนมาใช้ในการบริหารจัดการ ส่ง
เสริมสนับสนุนให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้อย่างเต็มศักยภาพให้มีประสิทธิภาพ
สูงสุด เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน และบรรลุจุดมุ่งหมายของแนวทางการจัดการศึกษาของชาติ
และกระทรวงศึกษาธิการ ครูในฐานะเป็นผู้ที่รับผลกระทบโดยตรง จากการที่ผู้บริหารสถานศึกษานำ
การเปลี่ยนแปลงของตนมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารอาจใช้อำนาจในการบีบบังคับ
กระตุ้น ชักนำ โน้มน้าวใจหรือวิธีการอื่นๆ เพื่อให้ทุกๆส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของ
สถานศึกษา ซึ่งการที่ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงในหลายรูปแบบอาจทำให้ครูเกิด
ความคิดเห็นในหลายรูปแบบซึ่งอาจจะแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกันก็ได้ จึงทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่มี
ส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา สนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ ความคิดเห็น
ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอ
วังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เพื่อผู้วิจัยจะนำแนวทางการคิดเห็นของครู
ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองและนำไปใช้กับเพื่อนร่วมงานได้
อย่างเหมาะสมและส่งเสริมสนับสนุนงานแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่
จัดการศึกษา หน่วยงานทางการศึกษาซึ่งเป็นเสมือนหัวใจของสถานศึกษา เพราะเป็นส่วนที่ให้การ
ศึกษากับเยาวชน การบริหารงานทุกด้านของสถานศึกษาก็เพื่อตอบสนองความสำเร็จของผลงานทาง
ด้านวิชาการ หรือการเรียน การสอนทั้งสิ้น จุดมุ่งหมายของการศึกษาอยู่ที่ผู้นำที่มีคุณภาพ มีความรู้

มีจริยธรรม การที่สถานศึกษาจะทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล

จากที่กล่าวมาแล้วนั้นจะเห็นได้ว่าความสำเร็จของผู้บริหารพิจารณาได้จากประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้นๆ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เป็นสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในต่างจังหวัดมีปัจจัยหลายๆด้านที่แตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศและประสบการณ์

ขอบเขตการวิจัย

1.ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษารั้วนี้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2559 กลุ่มประชากร คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ทั้งหมด 2 โรงเรียน จำนวน 140 คนและใช้กลุ่มตัวอย่างจากประชากร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 103 คน กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างในภาวิดา ธาราศรีสุทธิและคณะ, 2555) สุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ

2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน
 - 1.ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 - 2.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3.ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

4.ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

3.1 ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี หลักการ และสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนแล้วเสร็จ ตั้งแต่เดือน เมษายน 2560

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูล ภายในเดือนเมษายน – พฤษภาคม 2560

3.3 วิเคราะห์ข้อมูล สรุป และอภิปรายผล ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2560

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีปัญหา อุปสรรค และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ครอบคลุมเนื้อหา 4 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีข้อคำถามด้านละ 12 ข้อ รวมทั้งสิ้น 48 ข้อ

3. ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาที่ใช้โดยอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ความชัดเจนของภาษาและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแล้วมาแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ แล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามขึ้นใหม่ เพื่อนำไปทดลองใช้ (try out) กับครูในโรงเรียนวังหลังวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

6. นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (r) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) ผลการวิเคราะห์

ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .20 – 1.00 และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความเรียบร้อย แล้วนำมาวิเคราะห์ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ ใส่รหัส ให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด 5 ระดับ

2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้ค่าร้อยละ

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า ตามแนวคิดของ เบสต์ ดังนี้ (Best,1977p.147) การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในกลุ่มโรงเรียนสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ใช้ Independent sample t-test กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ไปทำการทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison) การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปเป็นข้อๆดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ครูที่มีเพศต่างกัน จะมีความคิดเห็น โดยภาพรวม และ รายด้านแตกต่างกัน โดยด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ครูเพศหญิงมีความคิดเห็นมากกว่าเพศชาย
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็น โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นในด้าน พบว่าครูมีความคิดเห็น ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน รายด้านพบว่าด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยรองลงมา

สำหรับผลการวิจัยความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในแต่ละด้านมีข้อคิดเห็นดังนี้

การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอันดับที่ 1 คือ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนมี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือมีความมุ่งมั่นอุทิศตน เป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27

พบว่า ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา นุชสาย (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยได้ศึกษาในแง่การปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าทีมได้ปฏิบัติบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า พบว่ามากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีความคิดเห็นอันดับที่ 1 คือ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือข้ออุทิศตนในการทำงาน เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงานและข้อมีความตั้งใจแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บังอร สาคลาไคล (2550) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้ร่วมงาน ผู้สอนผู้กระตุ้นและผู้สื่อสารการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

การกระตุ้นทางปัญญาด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า พบว่ามากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีความคิดเห็นอันดับที่ 1 คือ ข้อเสนอความต้องการที่จะแสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบупัญหาของหน่วยงาน โดยใช้เหตุผลมากกว่าคาดคิดเองว่าเป็นปัญหา และข้อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นใน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ระพา วรรณ (2554) และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลียว ศิริมาศ (2554) ซึ่งผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำต้องมีความสามารถบริหารจัดการสถานศึกษา แก้ไขปัญหา กำกับดูแล ติดตามผลการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้แก่ ทุกส่วนที่มีความเกี่ยวข้อง ใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ให้ครูมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ แก้ไขปัญหาให้ประสบความสำเร็จ ประพฤติปฏิบัติ ตนถูกต้องตามทำนองครองธรรม มีคุณธรรม จริยธรรม มีความยุติธรรม ยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นมีมนุษยสัมพันธ์ มีวิสัยทัศน์ที่ดี ทำให้ครูเกิดความเคารพและศรัทธา ต่อภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถบรรลุไปตามวัตถุประสงค์ได้

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า พบว่ามากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีความคิดเห็นอันดับที่ 1 คือ ข้อให้ความสนใจผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อใส่ใจในปัญหาและความกังวลของแต่ละบุคคล และข้อส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูพิมลกาญจนธรรม, บรรพชาญ ทับทิมศรี (2557) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนครูให้พัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ผู้บริหารควรต้องมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารควรสนใจและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ร่วมงานให้เสมอหน้ากันทั่วทุกคน ด้านมีคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารควรใช้หลักธรรมในการครองคน ครองตน ครองงาน ในการบริหารงาน ผู้บริหารไม่ควรเห็นแก่อามิสสินจ้าง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารควรมีความสุภาพอ่อนโยน ทั้งกาย วาจาและใจ ผู้บริหารควรยึดระบบคุณธรรมในการบริหารงานและผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป และงานวิจัยของยุทธ เกษตราตรม (2554) ได้กล่าวว่าแม้ผู้บริหารจะมีความรู้ความสามารถก็ไม่สามารถที่จะทำงานได้ตามลำพัง ต้องกระจายงานให้ครูในโรงเรียนได้ร่วมรับผิดชอบและต้องเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูได้ปรับปรุงตนเองอยู่เสมอกับทั้งต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย และผลการวิจัยสอดคล้องกับ สิทธิพร วรณสิทธิ์ (2556) เรื่องการชักจูงการสนับสนุนงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2 ผลการศึกษา ผู้บริหารจะต้องชักจูงครูให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงงานของโรงเรียน สร้างความกระตือรือร้นในการทำงานและแสวงหาความรู้เพื่อการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติการสอนใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนส่งเสริมให้การอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง และสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จึงมีส่วนในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ความคิดเห็นโดยภาพรวม และ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความแตกต่าง

ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีภาวะผู้นำ ในการบริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ การพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ การติดตามข่าวสารอยู่เสมอ สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น และเห็น ความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร มีการนำ ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการ บริหาร ทำให้ครูในสถานศึกษาทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาค สามารถ ปฏิบัติงานได้เหมือนกันนอกจากนี้อำนาจหน้าที่และลักษณะในการปฏิบัติงาน ไม่ได้สร้างข้อจำกัด ให้กับครู จึงส่งผลให้ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการมีภาวะผู้นำทางการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยอดยิ่ง เกสรมาลา (2552)พิมพ์นิภา พวงจินดา (2558) ซึ่งผลการวิจัยพบว่าเพศต่างกันโดยภาพรวมมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็น โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ในความใส่ใจในปัญหาและความกังวลของแต่ละบุคคล และส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานจนทำให้พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นแตกต่างกัน จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยมีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก ผลการวิจัยนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้เนื่องจากความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติ ที่เกิดจากการ ประกอบอาชีพ จากประสบการณ์ทำงานที่สะท้อนถึงกระบวนการทำงานและการพัฒนาอาชีพ จาก ประสบการณ์การทำงานที่สะท้อนถึงกระบวนการก่อให้เกิดความพึงพอใจของครูต่อภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์นิภา พวงจินดา (2558) สังวาลย์ เกรียงไกร (2557) ผลการวิจัยพบว่าประสบการณ์ปฏิบัติงาน ต่างกันโดยภาพรวมมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1.จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ให้ความสำคัญกับค่านิยมที่ดีในการทำงานของผู้ร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับค่านิยมที่ดีในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อกระตุ้นให้ครุมีกำลังใจในการทำงาน

2. จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครุที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การสร้างแรงบันดาลใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ทางปัญญา ดังนั้น ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ทางปัญญา เช่น เปิดโอกาสในการแสดงความสามารถ และการกล้าตัดสินใจ

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครุที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การกระตุ้นทางปัญญาด้าน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้โดยความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างความสามัคคีในหน่วยงานเพื่อการสร้างความสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้โดยความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงาน มากยิ่งขึ้น

4. จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครุที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใส่ใจต่อการบริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลตามความเหมาะสมเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงที่สุด

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). คู่มือครูการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). ยุทธศาสตร์การพัฒนาค
และบุคลากรทางการศึกษา ปี 2552 – 2554. กรุงเทพมหานคร :
สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). คู่มือครูการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). ยุทธศาสตร์การพัฒนาค
และบุคลากรทางการศึกษา ปี 2552 – 2554. กรุงเทพมหานคร :
สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาด
กลางอำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.
วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการ
ศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดวงเพ็ญ ทுகहित. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของ
ครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- บงอร สาคลาไคล. (2550). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถาน
ศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคราม. วิทยานิพนธ์
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รวีวรรณ ชินะตระกูล. (2550). วิจัยวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร :
ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.

- สุพชาติ ชุ่มชื่น (2554 หน้า บทคัดย่อ) ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
นวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี
- ภัทราวดี อุ่นวงษ์ (2554 หน้า บทคัดย่อ) คุณลักษณะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถาน
ศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1
ธนภัทร จอหมุ่ง (2553 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม
การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในอำเภอปาย จังหวัดมฮ่องสอน
วิโรจน์ สารรัตนะ (2556 บทคัดย่อ) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการบริหารเพื่อการ
เปลี่ยนแปลงในโรงเรียน
- ศิริภรณ์ ศิริพันธ์ (2552 บทคัดย่อ) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กำแพงเพชร เขต 2
- ปราณี คนเส็งยิ้ม (2557 บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเพื่อ
เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาใน
จังหวัดพิษณุโลกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39
- พิชญ์ธิดา พิทยสกุล (2556 บทคัดย่อ) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบทบาทผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการ
จัดการความรู้ของสถานศึกษา
- เฉลิมพล คนตรง (2555 บทคัดย่อ) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้
บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุโขทัย ในทศวรรษที่ 2
- กนกวรรณ เชื้อบ้านเกาะ (2556 บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาน
ศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
- พระครูพิมพ์กาญจนธรรม, บรรหาญ ทับทิมศรี (2557 บทคัดย่อ)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต ๔

- ชัยฤทธิ์ ทองรอด. (2550). ภาวะผู้นำในวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม ภายใต้วิกฤตเศรษฐกิจกับการอยู่รอดของอุตสาหกรรม.
ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต (บริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์. (2553). หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอู่กลางการประกันภัย. ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต (บริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2536). ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2549). ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่ออนาคตไทย.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิมพ์ไทย.
- ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม. (2556). ภาวะผู้นำของไทยในอนาคต:
ภาวะผู้นำ ความสำคัญต่ออนาคตไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิมพ์ไทย.
- ลีปนันท เกตุทัต. (2540). วิสัยทัศน์กว้างไกลปฏิบัติได้ผลจริง: ภาวะผู้นำ ความสำคัญต่ออนาคตไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิมพ์ไทย.
- ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์. (2553). หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอู่กลางการประกันภัย. ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต (บริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- <http://www.gotoknow.org/posts> เขียน โดย suchart aiedwong การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ คั่นคว้า เมื่อ 16/4/2560
- ชาลีสะห์ คะเซ็ง และจรุณี เก้าเอียน. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- โกสินทร์ พรหมเสนา.(2556).การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7, (กศ.ม.บริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยสารคาม