

ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหาร โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

วินิตา คามจันทร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามเพศ และ ประสบการณ์ในการสอน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประจำปีการศึกษา 2560 คัดเลือกโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน จำนวน 108 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มี ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .874

ผลการวิจัยพบว่า 1)ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลเชิง อุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ 2)ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สุวรรณภูมิพิทยไพศาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านทุกข้อไม่แตกต่างกัน 3)ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาลสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านทุกข้อไม่แตกต่าง กัน

คำสำคัญ

ความคิดเห็น ครู ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคนให้มีความสามารถเต็มตามศักยภาพมีพัฒนาการที่สมดุล ทั้งปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม ดังนั้น คนจึงเป็นปัจจัยและผลของการพัฒนาประเทศ หากประชากรของ ประเทศมีคุณภาพจะส่งผลให้ประเทศชาติมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนคนจะมีคุณภาพได้ ขึ้นอยู่กับระบบ

การศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาจึงเป็นรากฐานของการพัฒนาคุณภาพคน ดังคำกล่าวที่ว่า “การศึกษาพัฒนาคน คนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติ”

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 9 กำหนดให้สถานศึกษามีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และมาตรา 39 ให้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาโดยตรงการกระจายอำนาจดังกล่าว จะทำให้สถานศึกษาลดข้อจำกัดมีอิสระในการบริหาร จัดการเป็นไปตามหลักของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) ซึ่งจะเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นที่ยอมรับกันว่าบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในทุกๆ ระดับของสังคม คือ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด สวัสดิภาพ และสันติสุขของสังคมและประเทศชาติทั้งหมด นอกจากนี้ ผู้นำมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและ การจัดการในทุกๆ ระดับ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ หรือระดับโลก ในระดับองค์กรมีการยอมรับกันว่าความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะ เรียกว่าเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-based Management) ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล ล้วนแต่ขึ้นกับภูมิปัญญา ความคิดอ่านและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ ของผู้นำขององค์กรเนื่องจากผู้นำมีความสำคัญ จึงมีแนวคิดและการศึกษาในเรื่องการพัฒนาความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) เกิดขึ้น

สำหรับในประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบันคือแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm shift)

การปฏิรูปการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษา มีอาชีพ จึงจะนำสถานศึกษาบรรลุความสำเร็จตามภารกิจ และบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา การเป็นผู้บริหารมีอาชีพจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะและอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา และการบริหาร โดยใช้องค์คณะบุคคล ตลอดทั้งนำการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management : SBM) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวจักรกลที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้นำเอานโยบายและ โครงการ ไปสู่การปฏิบัติ ถ้าการดำเนินตามนโยบายเป็นไปด้วยดีย่อมเป็นผลดีต่อคณะครู นักเรียน ผู้ปกครองตลอดจนชุมชน และสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารเพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมบริหารอย่างเหมาะสมต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการที่มีทั้งการปรับเปลี่ยนและ

การพัฒนาองค์การควบคู่กันไปในการทำงาน Bass (อ้างถึงใน พิสิฐวัฒน์ กลิ่นไธสงค์, 2552, หน้า 25) กล่าวว่าผู้บริหารยุคใหม่ควรจะต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่สำคัญ ๒ แบบคือ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เบอร์น (Burn) (อ้างถึงใน ครุณี ชันขวา, 2551, หน้า 32) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงสภาพในผลงานศึกษาเรื่องผู้นำทางการเมืองโดยเบอร์น อธิบายว่าภาวะผู้นำทั้ง ๒ แบบ มีอิทธิพลส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ขึ้นในองค์การ ส่งผลต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชาหรือต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะทำให้การดำเนินการขององค์การในปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Efficiency) บังเกิดผลดี(Excel) ผู้นำกับผู้ตามจะผูกพันต่อกันอย่างมั่นคงทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหาร จะมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานซึ่งจะช่วยให้เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้เกินเป้าหมายที่กำหนด มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจและสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับผู้ตามในอีกทางหนึ่งด้วย

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ เบส (Bass) ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับจากนักการศึกษา นำมาใช้ในการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารกันมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รอบรู้ ใฝ่รู้ ใฝ่ลึก นำการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์มาสู่สถานศึกษา พัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานให้มากขึ้น ใช้เทคนิคต่างๆ กระตุ้น ดลใจ หรือสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และเปลี่ยนแปลงองค์การ ทั้งนี้ก็เพื่อไปสู่การบริหารจัดการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องนั่นเอง เช่นเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลที่กระทรวงศึกษาธิการ นักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชนต่างก็คาดหวังว่าจะสามารถบริหารจัดการ โรงเรียนให้ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพเกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนแบบองค์รวม ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารคนบริหารงาน และบริหารองค์การให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ตั้งอยู่ในเขตที่มีความหลากหลายของสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่แตกต่างของคนในพื้นที่ การจัดการศึกษาต้องทันสมัยและทันสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นไปตามบริบทของสถานศึกษาและการบริหารงานของผู้บริหารที่จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ในการบริหารอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร

ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล เป็นผู้นำที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยพัฒนาวิชาชีพ การศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก การพัฒนางานด้านการบริหารสู่การเป็นผู้บริหารสมัยใหม่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นที่ยอมรับ นับถือของครูและบุคลากรในสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครู สอดคล้องกับนโยบายจากทางภาครัฐในการสนับสนุนให้ครูได้มีการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาความรู้ โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาลจึงจัดให้มีการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการร่วมกันในทุกปี ความรู้ที่นำมาจัดการอบรมมาจากการ

สำรวจความสนใจและความต้องการของครูแล้วนำมาพิจารณาในภาพรวม เน้นความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู กำหนดเป็นองค์ความรู้และเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับมาให้การอบรม สามารถนำทักษะในการปฏิบัติไปใช้ได้อย่างครอบคลุมทั้งงานหลักของตนเอง สถานศึกษาและสามารถร่วมกันทำงานเป็นทีมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จะเห็นว่าครูโรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล มีการจัดกิจกรรมความรู้ตลอดเวลา ซึ่งในการดำเนินการจัดความรู้นั้นครูจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดความรู้ต่างๆ เพื่อให้สามารถจัดเก็บ แลกเปลี่ยนและนำความรู้ที่เก็บไว้ในรูปแบบต่างๆ ไปใช้ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว การรวบรวมความรู้และจัดเก็บลงในเว็บไซต์ เพื่อเผยแพร่ความรู้ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษาจึงเป็นวิธีที่สถานศึกษากำลังส่งเสริมให้เป็นระบบ แต่ยังไม่สามารถจัดการความรู้ให้เป็นระบบที่สมบูรณ์ได้ เนื่องจากสถานศึกษายังเก็บข้อมูลไว้อย่างกระจัดกระจายทั้งในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์และไม่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ในยามที่ต้องใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจหรือดำเนินงานด่วนจึงต้องใช้เวลาานาน ครูยังไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากภายนอกมาปรับใช้ ไม่มีการสะสมความรู้ไว้ให้ครูหรือบุคลากรรุ่นต่อไป ครูบางคนไม่แบ่งปันความรู้ที่ได้มาจากการเป็นตัวแทนเข้ารับการอบรม ผู้บริหารยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการให้ครูที่ไปอบรมมา นำความรู้ที่ได้มาจัดการความรู้ไว้ในฐานข้อมูลหรือเว็บไซต์ของสถานศึกษา ทำให้การส่งบุคลากรไปฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสัมมนา อาจไม่คุ้มค่ากับงบประมาณและเวลาที่ใช้ไป

จากการติดตามและประเมินผลการประเมินภายนอกรอบที่สาม พ.ศ.2554-2558 โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ปรากฏว่า มีผลอยู่ในเกณฑ์ดีมากสามด้าน คือ ด้านนักเรียน ด้านครู และด้านผู้บริหาร แต่ในรายด้านยังมีส่วนที่พัฒนาหรือปรับปรุงที่ได้รับคำแนะนำจาก สมศ. คือด้านผู้เรียนควรได้รับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารและครูควรร่วมกันวางแผน ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ปรับปรุงการเรียนเปลี่ยนการสอน ปรับปรุงข้อบกพร่อง และร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้นในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

จากสภาพความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌิมศึกษา เขต 27 ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวจะทำให้ได้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลตามความมุ่งหวังของกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 27

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการสอน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผู้วิจัยได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของเบส(Bass) 4 ด้าน ดังนี้

- 1.1 การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence)
- 1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation)
- 1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)
- 1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้างในโรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประจำปีการศึกษา 2560 จำนวน 148 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้างในโรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประจำปีการศึกษา 2560 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน(ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ และศิริพงษ์ เสาภายน, 2559, หน้า 132) ประชากรจำนวน 150 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 108 คน แต่งานวิจัยนี้มีประชากร 148 คน จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง 108 คน คัดเลือกโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาระยะเวลา

เดือนกุมภาพันธ์ – เดือนเมษายน 2561

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้างในโรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประจำปีการศึกษา 2560 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยการเทียบสัดส่วน และดำเนินการสุ่มอย่างง่ายตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน เพศหญิง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 62 เพศชาย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 38 มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 63.9 ประสบการณ์ในการสอน 5-10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 และประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 ตามลำดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประจำปีการศึกษา 2560 แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบไปด้วย แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับเพศและประสบการณ์ในการสอน และแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 4 ด้าน จำนวน 31 ข้อ ประกอบด้วยการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รวมไปถึงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของจำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) นำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อคำถามมารวมกันเพื่อหาค่าความสอดคล้อง ถ้าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ถ้าต่ำกว่านั้นต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 จำนวน 40 ข้อ นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาอีกครั้ง นำเสนอแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองกับ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ได้ค่า 0.2 ขึ้นไป จำนวน 31 ข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficeint) ได้ค่าความเชื่อมั่น .874

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และรายด้านทุกข้อไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 และรายด้านทุกข้อ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยมีการมอบหมายงานให้แก่แต่ละฝ่ายช่วยกันดำเนินงาน ผู้บริหารรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละบุคคล และมีการพูดโน้มน้าวอย่างน่าเชื่อถือ ให้ความไว้วางใจในความสามารถของบุคลากรทุกคนทำให้บุคลากรมีความเต็มใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอโดยการเข้ารับการอบรมหรือการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับนับถือ เป็นผู้ปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ และเชื่อมั่นในตนเองสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้มาร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีระบบ ค่านิยม และอุดมการณ์ที่เข้มแข็ง เป็นผู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจความเชื่อมั่น ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของครูให้เอาใจใส่ต่อการทำงาน มีพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ ศรัทธา เป็นผู้มีความสามารถในการชักนำโน้มน้าวจิตใจให้คนอื่นมีความคิดเห็นคล้ายตาม เกิดความรู้สึกชื่นชม เลื่อมใสไว้วางใจให้การยอมรับในตัวผู้นำจนส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในตัวผู้ตามให้มีความพยายามและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้นำสามารถใช้อำนาจ และอิทธิพลเพื่อเปลี่ยนแปลงให้ผู้ตามเกิดการรับรู้ตระหนักในความสำคัญ และคุณค่าของตนเอง สามารถโน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้ยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ยกย่องความต้องการของผู้ตามให้สูงกว่าเดิม เพื่อให้ผู้ตามมีความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุผล ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทในการบริหารโรงเรียนในทุกๆด้าน จะต้องใช้ภาวะผู้นำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในกระบวนการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุทิตา อินกล้า (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันธิดา ผ่านสอน (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้อยเอ็ด พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดมีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการมีอิทธิพล เชิงอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้แม้ในสถานการณ์ที่วิกฤต ผู้บริหารเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า และผู้บริหารเป็นแบบอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความ ต้องการปฏิบัติตาม ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะ เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ผู้นำจะต้องมี วิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามสม่ำเสมอ เป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นผู้มี ศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แสดงให้เห็นความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวก เดียวกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะรักษาอิทธิพลของ ตนในการบรรลุเป้าหมายและการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ เอกเผ่าพันธุ์ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่าภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารพบว่าโดยรวมและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุทิตา อินกล้า (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมและราย ข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการสร้างแรง บันดาลใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก การที่ผู้นำประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจโดยสร้าง แรงจูงใจภายใน กระตุ้นการทำงานเป็นทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้าง เจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจที่สามารถบรรลุ เป้าหมายได้ ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหาร กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น ตระหนัก เห็นคุณค่าของงาน เป็นผู้สร้างจิตสำนึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อร่วมสานวิสัยทัศน์ขององค์กร และผู้บริหารโน้มน้าวให้เกิดความทุ่มเทเพื่อ ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิษฐวัฒน์ กลั่นไชสงค์ (2552) ศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมากทุกข้อและสอดคล้องกับงานวิจัยของพิสิษฐวัฒน์ กลิ่น ไชยสงค์ (2552) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 และรายด้านทุกข้อไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่ครูใน โรงเรียนได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารอย่างเสมอภาคและมีความเท่าเทียมกันในเรื่องเพศ เนื่องจากการทำงานภายใน โรงเรียนไม่มีการแบ่งระดับความสำคัญระหว่างเพศชายและเพศหญิง แต่คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ โดยที่ครูใน โรงเรียนทั้งเพศชายและเพศหญิง ได้รับการยอมรับและการไว้วางใจทั้งในด้านความเป็นส่วนตัวและด้านการทำงาน ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้มีการแสดงออก ดังจะเห็นได้จากคณะครูมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความผูกพันและปฏิบัติวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถเพื่อความก้าวหน้าของ โรงเรียน พร้อมกันนี้โรงเรียนได้สนับสนุนความสามารถของครูเป็นปัจเจกบุคคลจึง ส่งเสริมครูให้ได้รับการพัฒนาความสามารถของตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ผลงานและการบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง และเสมอภาคเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิณา เพชรจิระวรพงศ์ (2552) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่าการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3 โดยจำแนกตามเพศภาพรวม ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงเดือน กมลมาลย์ (2552) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี พบว่าการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทยไพศาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 และรายด้านทุกข้อไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูใน โรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน อย่างเท่าเทียมกัน มีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ลดช่องว่าง และอุปสรรคในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้ากับ โรงเรียน ผู้บริหารปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ไม่แยกส่วนหรือเน้น

การพัฒนาส่วนใดส่วนหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการ และมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการองค์กรประกอบด้วยสถานะปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์กรจึงต้องมีการปรับเปลี่ยน โครงสร้างการบริหารงานและการปฏิบัติงานใหม่ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ที่ต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ครูผู้สอนทุกกลุ่มประสบการณ์จึงมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนิต ทองอาจ (2553) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการครู โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันทั้งรายรวมและรายด้านทุกด้านและสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมา เพชรจิระวรพงศ์ (2552) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่าการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3 โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่การสอนน้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ ตระหนัก เข้าใจ และสร้างอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอเพื่อการบรรลุเป้าหมายต่อการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูง เพื่อกระตุ้น ท้าทายความสามารถ และให้การเสริมแรงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและบรรลุตามวัตถุประสงค์
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารควรใช้ปัญญามากกว่าการใช้อำนาจ พร้อมทั้งให้ความร่วมมือและการยอมรับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และการสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรทราบศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อสนับสนุนให้ครูมีความมั่นใจในตนเองและในการปฏิบัติหน้าที่ นำไปสู่การพัฒนาองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อครูในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสุวรรณภูมิพิทย ไพบูลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
2. ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
3. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กัลยาณี สูงสมบัติ. (2556). ประเภทของผู้นำ. ค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2561, จาก

<https://www.gotoknow.org/posts/450297>

จันทร์ดา ผ่านสอน. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ

ประสิทธิภาพในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาร้อยเอ็ด. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ครุณี ขันขวา. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในอำเภอหนองเรือ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษา

มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชนิด ทองอาจ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. ปรินญาณิพนธ์

ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิสิษฐวัฒน์ กลิ่นไธสงศ์. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ

บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3.

ปรินญาณิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภาวिका ธาราศรีสุทธิ และศิริพงษ์ เสภาภาน. (2559). การศึกษาอิสระ. กรุงเทพฯ: มิตรภาพ

การพิมพ์และสตูดิโอ.

มุทิตา อินกล้า. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 18. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ:

นานมี บุคส์พับลิเคชั่นส์.

วีณา เพชรจิระวารพงศ์.(2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็น
ของครู โรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3.
ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

วีระวัฒน์ ดวงใจ. (2556) . รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่ม
สาระการเรียนรู้ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 และ 23. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). แนวปฏิบัติงานจัด
การศึกษาของสถานศึกษานิติบุคคลในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ. (2549). ชุมวิชาการจัดการเรียนรู้โครงการพัฒนา
วิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ.
กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

แสงเดือน กมลมาลย์. (2552) . ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาเขตมหานคร. ปริญญาโท
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อรทัย เพียรชนะ. (2554) . ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ
ประสิทธิภาพการบริหารงานตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียน
เป็นฐาน ของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา 18. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อารี กังสานุกุล. (2553) . ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 2. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

_____ (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขปรับปรุง (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.