

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

สุภาวดี พุทธรัตน์¹
ชนมณี ศิลานุกิจ²

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 098-285-2616 อีเมล:kunkru.suphawadee@gmail.com
รับเมื่อ 2 มีนาคม 2564 วันที่แก้ไขบทความ 30 มีนาคม 264 ตอบรับเมื่อ 1 เมษายน 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 234 คน จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.915 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความคิดเห็นของครู ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Teachers' Opinions towards Transformational Leadership of School Administrators in United Campus Ratchayothin Group under the Secondary Educational Service Area Office 2

Suphawadee Phuttharat ¹
Chonmanee Silanookit ²

¹ Corresponding Author, Tel.09 8825 2616, E-mail:kunkru.suphawadee@gmail.com

Received 2 March 2021; Revised 30 March 2021; Accepted 1 April 2021

Abstracts

The objective of this survey study was to investigate and compare teachers' opinions towards transformational leadership of school administrators in United Campus Ratchayothin Group under the Secondary Educational Service Area Office 2. The sample of this research was 234 teachers in the academic year 2020. The sample was classified by their educational level and years of working experience. Research instrument was a questionnaire on teachers' opinions towards transformational leadership of school administrators in United Campus Ratchayothin Group under the Secondary Educational Service Area Office 2. The questionnaire contained 40 items with its reliability of 0.915. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Scheffe's method

The results indicated that 1) the opinions of the sample towards transformational leadership of school administrators were at a high level for both overall and individual aspects; 2) the sample with different educational level had different opinions towards transformational leadership of school administrators in United Campus Ratchayothin Group under the Secondary Educational Service Area Office 2 for both overall and individual aspects with a statistical significance level of .05 and years of working experience had different opinions towards transformational leadership of school administrators in United Campus Ratchayothin Group under the Secondary Educational Service Area Office 2 for both overall and individual aspects with a statistical significance level of .05.

Keywords : Teachers' opinion, Transformational leadership, School administrators

¹ Master's students Educational, Administration Branch Faculty of Education, Ramkhamhaeng University.

² Associate Professor Dr. Faculty of Education Ramkhamhaeng University.

1. บทนำ

เมื่อโลกในยุคปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีวิทยาการ และอัตราการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่เพิ่มสูงขึ้น ประเทศไทยย่อมได้รับผลกระทบอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาให้ประเทศเท่าทันการเปลี่ยนแปลงจำเป็นจะต้องเริ่มต้นจากพัฒนาเยาวชนให้มีความคิด สติปัญญา ตลอดจนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการดำเนินการดังกล่าว ผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้ดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยสามารถใช้ทรัพยากรอันจำกัดที่มีอยู่อย่างเหมาะสมนำไปสู่ความสำเร็จ (พิมพ์พรณ สุริโย, 2552) เป็นผู้ที่มีอำนาจการบริหารเหนือการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวในงานประการใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในภาวะผู้นำของการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ความสามารถในการกระตุ้น ชักจูงหรือชักนำให้สมาชิกในกลุ่มร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและภาวะผู้นำนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำของหน่วยงาน ถือเป็นคุณลักษณะที่ปรากฏในตัวผู้บริหารที่จะดึงเอาคุณลักษณะนี้ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำเป็นศักยภาพหรือความสามารถของบุคคลในการมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้ดำเนินงาน ได้บรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผลความสำเร็จในงานมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำ (โกวิธน์ เทศบุตร, 2554)

การศึกษาจะบรรลุตามเป้าหมายต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่เชี่ยวชาญและสามารถประยุกต์หลักการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยและตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2562 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถในการใช้กลยุทธ์ การวางแผนงาน การเตรียมพร้อมที่จะเจอกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมถึงการจัดการกับอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องจัดการกับปัญหาความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์กับองค์กรและเกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากยิ่งขึ้น ในปัจจุบันนักวิชาการทางการศึกษาได้ศึกษาวิจัยแนวคิดใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำมีความเห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบที่เรียกว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) (พนัชร พองาม, 2558)

แนวคิดข้างต้น Bass and Riggio (2006) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ชื่อย่อว่า “4 I’s” ประกอบด้วย (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma or Charisma Leadership) หรือภาวะผู้นำบารมี คือ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะต้องเป็นที่ยกย่อง น่าเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกับผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่สม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำจะเป็นผู้ที่ศีลธรรมและจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) คือ การที่ผู้นำประพฤติในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก (3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือการที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (4) การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจผู้ตามใส่เป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญผู้นำที่จะเป็นที่ปรึกษา เพื่อการพัฒนาผู้ตามโดยการเอาใจใส่ด้านความต้องการของปัจเจกบุคคล

จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยใช้กลุ่มประชากร คือ ครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน ซึ่งอยู่ในเขตการปกครองของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เนื่องจาก ครูผู้สอนในกลุ่มสหวิทยาเขตดังกล่าว อยู่ในพื้นที่การปกครองเดียวกัน มีขนาดสถานศึกษาที่ใกล้เคียง มีระบบ

การทำงานและหลักการบริหารสถานศึกษาที่รับนโยบายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน จึงทำให้ได้ผลการศึกษาจากครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน เพราะครูผู้สอนนั้นมีการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดกับผู้บริหารสถานศึกษา สามารถมองเห็นถึงภาวะผู้นำที่ได้แสดงออกอย่างชัดเจน ว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใดในการปฏิบัติงานซึ่งจะได้ข้อเท็จจริงจากรับรู้ การใกล้ชิด การแก้ปัญหาาร่วมกัน การแก้ไขสถานการณ์ การบริหารงาน รวมไปถึงการบริหารคนอีกด้วย ซึ่งมีความเชื่อว่าเมื่อผู้บริหารรู้และเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำองค์กรหรือโรงเรียนไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันได้แล้วนั้น ถือว่าองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพและจะนำไปสู่การพัฒนาเยาวชนให้มีคุณภาพสู่สังคมได้อย่างแน่นอน

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 แตกต่างกัน

3.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 แตกต่างกัน

4. การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัย

4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Riggio (2006) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้ชื่อย่อว่า “4 I’s” ประกอบด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (Idealized Influence or Charisma or Charisma Leadership) หรือภาวะผู้นำบารมี คือ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะต้องเป็นที่ยกย่อง น่าเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกับผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่คุณำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่สม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์จนเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ร่วมงาน สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีศักยภาพในการทำงานจนเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน มีความมั่นใจ ช่วยสร้างความรู้สึกให้เพื่อนร่วมงานเป็นหนึ่งเดียวกัน ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีความมีศีลธรรมและจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง น่าเคารพนับถือ ศรัทธา มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีศักยภาพในการทำงานจนเป็นที่ยอมรับ เป็นผู้ที่มีความมีศีลธรรมและจริยธรรมสูงและจะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) คือ การที่ผู้นำประพฤติในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกัน เป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ อุทิศตนในการทำงานและเป็นตัวอย่าง

ที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ให้กำลังใจผู้ร่วมงานจนผู้ร่วมงานสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ ทำให้ผู้ร่วมงานจัดการกับอุปสรรคในการทำงานของตนเอง มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงานได้เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด แสดงความชื่นชมยินดีอย่างจริงใจเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานจนสำเร็จ และเป็นแบบอย่างของความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามกำหนดแก่เพื่อนร่วมงาน

สรุปได้ว่า ผู้นำประพจน์ในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือการผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาของสถานศึกษาโดยใช้เหตุผลมากกว่าการคาดคิดเองว่าเป็นปัญหา มีกลยุทธ์ในการตั้งคำถาม เพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ใช้วิธีการมองปัญหาการเผชิญกับสถานการณ์รูปแบบเดิมๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน ให้ความสนใจที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบวัฒนธรรมเดิมให้หมดไป และสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพิจารณาปัญหา

สรุปได้ว่า การผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาของสถานศึกษาโดยใช้เหตุผลมากกว่าการคาดคิดเองว่าเป็นปัญหา มีกลยุทธ์ในการตั้งคำถาม เพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ใช้วิธีการมองปัญหาการเผชิญกับสถานการณ์รูปแบบเดิมๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่

4. การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญผู้นำที่จะเป็นที่ปรึกษา เพื่อการพัฒนาผู้ตามโดยการเอาใจใส่ด้านความต้องการของปัจเจกบุคคล ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน มีการพัฒนาศักยภาพตนเองให้สูงขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสนในการเรียนรู้สิ่งใหม่ สนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษสามารถพัฒนาตนเองในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพมากยิ่งขึ้น ให้ความสนใจผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานแต่ละคน ด้วยความสนใจและตั้งใจจริง มอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันด้วยความจริงใจและยุติธรรม ช่วยเหลือ เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่

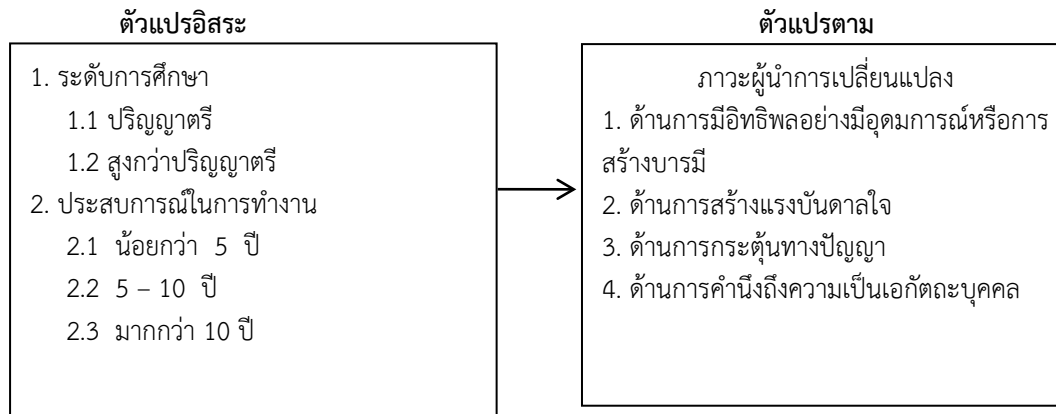
สรุปได้ว่า ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นที่ปรึกษา เพื่อการพัฒนาผู้ตามโดยการเอาใจใส่ด้านความต้องการของปัจเจกบุคคล ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน มีการพัฒนาศักยภาพตนเองให้สูงขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสนในการเรียนรู้สิ่งใหม่ สนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษสามารถพัฒนาตนเองในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพมากยิ่งขึ้น

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิมลพรรณ ช่างคิด (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออก จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความคิดเห็นของครู ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยและครูที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กรรณิกา บุญช่วย (2561) ศึกษาเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานน้อย และประสบการณ์ในการทำงานมาก พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตรัชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. วิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นการวิจัยแบบการวิจัยแบบสำรวจ (Survey research) มีวิธีดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 577 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ปีการศึกษา 2563 โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน จำแนกตามรายโรงเรียน ดังตาราง

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำแนกตามโรงเรียน

	ชื่อโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	ทอวัง	165	67
2	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการรัชดา	152	62
3	สารวิทยา	138	56
4	ราชวินิตบางเขน	81	33
5	จันทร์หุ่นบำเพ็ญ	41	16
	รวม	577	234

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แบบสอบถามมีจำนวน 40 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้านๆ ละ 10 ข้อ คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล

5.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ การดำเนินการสร้างเครื่องมือใช้ในการวิจัย ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอน และรายละเอียดในการสร้าง คือ ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากตำรา เอกสาร วารสาร บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ จากนั้นขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและทำการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ทั้ง 4 ด้านๆ ละ 10 ข้อ ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วหาความตรงตามของเนื้อหา (Content Validity) โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อความกับคำนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อใช้หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item- Objective Congruency : IOC) แล้วนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ มา ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ จากนั้นนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมารวมกัน เพื่อหาค่าความสอดคล้องโดยพิจารณา ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ถ้าต่ำกว่านั้น จะต้องนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ไม่มีข้อที่ตัดทิ้งหรือปรับปรุง ได้ค่าความสอดคล้อง 0.80-1.00 แล้วนำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะ ใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.915 ต่อมาจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และ นำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย สุดท้ายรวบรวมแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจาก บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหงถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 5 โรงเรียน เพื่อติดต่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยจัดส่ง หนังสือขออนุญาตและแบบสอบถามเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งผู้วิจัยเป็น ผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถาม จำนวน 234 ฉบับ กลับคืนด้วยตนเอง แล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ มาดำเนินการ วิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้อง เพื่อนำมา วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน คือ นำแบบสอบถาม ที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามซึ่งครบถ้วนและสมบูรณ์ทุกฉบับ จำนวน 234 ฉบับ นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูล แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานในเรื่องความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 และวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับเรื่องความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และภาพโดยรวมแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายจากนั้นกำหนดเกณฑ์ในการแปลค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.50 ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 ระดับน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 ระดับน้อยที่สุด จากนั้นวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t-test และวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) ถ้าพบความ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อไปทำการทดสอบ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison) การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ทั้ง 4 ด้าน ได้ผลการวิจัยดัง ตาราง 2-6

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	163	69.65
สูงกว่าปริญญาตรี	71	30.34
รวม	234	100.0
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	79	33.76
5 - 10 ปี	71	30.34
มากกว่า 10 ปี	84	35.89
รวม	234	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 69.65 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 30.34 โดยมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 33.76 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 30.34 และมีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 35.89 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน ในภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา		ความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี	4.28	.43	มาก
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.33	.45	มาก
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.47	.34	มาก
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล	4.33	.41	มาก
รวม		4.35	.38	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับการศึกษา					
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี	4.36	.41	4.12	.45	3.97*	.00
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.42	.41	4.12	.46	4.83*	.00
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.49	.36	4.42	.31	1.35	.17
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล	4.39	.38	4.20	.44	3.27*	.00
รวม		4.41	.36	4.22	.39	3.59*	.00

* $p < .05$

จากตาราง 4 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่แตกต่างกัน และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	p
	น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือ การสร้างบารมี	4.33	.33	4.21	.45	4.31	.50	1.64	.19
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.41	.34	4.20	.47	4.37	.51	4.35*	.01
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.46	.33	4.44	.35	4.49	.35	.51	.59
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล	4.37	.32	4.28	.41	4.34	.48	.90	.39
รวม	4.39	.30	4.28	.39	4.38	.43	1.80	.16

* $p < .05$

จากตารางที่ 5 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ไปทำการทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการสร้างแรงบันดาลใจ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{X}$	4.41	4.20	4.37
น้อยกว่า 5 ปี	4.41			
5 - 10 ปี	4.20			
มากกว่า 10 ปี	4.37			

* $p < .05$

จากตารางที่ 6 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตรัชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 ส่วนคู่อื่น ไม่พบความแตกต่าง

7. อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตรัชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

7.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตรัชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากจากเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องผ่านการคัดสรรด้านคุณสมบัติที่มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผ่านการฝึกฝนอบรม สั่งสมความรู้ ประสบการณ์ต่างๆ เมื่อปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบันก็สามารถบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิตา เมฆะทัต (2562) ที่ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 9 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรุ่งนภา จันทร์ลี (2562) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

7.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าในความคิดเห็นของครูเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์จนเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการมีความเสียสละและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างมีอุดมการณ์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของอังกร เภาวัลย์ (2562) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิระเดช สวัสดิ์ภักดิ์ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากเช่นกัน

7.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ในความคิดเห็นของครู ผู้บริหารจะต้องให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย อุทิศตนในการทำงาน เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน และจะต้องแสดงความชื่นชมยินดีอย่างจริงใจเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานจนสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิกา บุญช่วย (2561) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิมลพรรณ ช่างคิด (2560) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออก พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน

7.1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ในความคิดเห็นของครู มีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติของผู้บริหารที่ต้องกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ใช้วิธีการมองปัญหาการเผชิญกับสถานการณ์รูปแบบใหม่ๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา และที่สำคัญในยุคของการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนอีกด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภาพร ภูสมิ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของธุมกร เจตีย์คำ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมากเช่นกัน

7.1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งความคิดเห็นของครู แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน มีการพัฒนาศักยภาพตนเองให้สูงขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ให้ความสนใจผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันด้วยความจริงใจและยุติธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของนันทกร อรุณโน (2559) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของยุวดี แก้วสอน (2559) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคลอยู่ในระดับมากเช่นกัน

7.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตรัชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

7.2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตรัชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา ครูมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน และในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของบัณฑิต กิมศรี (2559) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตติยา กล้าหาญ (2558) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายมิตรศึกษา สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเครือข่ายมิตรศึกษา สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนโดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมักจะได้รับหน้าที่หลักในการปฏิบัติการกิจตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ มีการติดต่อสื่อสารหรือการใกล้ชิดเมื่อเกิดอุปสรรคในการทำงาน มีการช่วยเหลือ ประสานงานโดยตรง จึงเกิดความสนิทสนมกับผู้บริหาร ในขณะที่ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มักจะเป็นผู้ประสานงาน แบ่งภารกิจหน้าที่ตามฝ่ายบริหารและกลุ่มสาระการเรียนรู้ จึงทำให้มุมมองของครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

7.2.2 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ครูมีความ คิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของลักสรดา จันทร์ผดุง (2560) ที่ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรสาคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเยาวเรศ ทิพขรา (2560) ศึกษาเรื่องความคิดเห็น ของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนร่อนคา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 24 พบว่าครูที่มีประสบการณ์ การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนร่อนคา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 24 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสมัยใหม่มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายโรงเรียนเป็นหลัก มีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ชัดเจน เป็นบุคคลที่น่าเคารพยกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา สนับสนุนครูพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างต่อเนื่อง มอบหมายงานตาม ความรู้ความสามารถของครูแต่ละบุคคล ถึงแม้ครูผู้สอนจะมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ก็จะมีการสร้างขวัญและ กำลังใจในการทำงานโดยการยกย่องชมเชยอย่างเท่าเทียมและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความเห็นต่อคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

8.1.1 จากการศึกษา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมี ความเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลอยู่เหนือบุคคลอื่นๆ ทำให้บุคคลนั้นๆสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ ศักยภาพในแต่ละบุคคลให้บรรลุไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

8.1.2 จากการศึกษา ผลการเปรียบเทียบ ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตราชโยธิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดย ภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน จนเป็นที่ ยอมรับและประจักษ์ต่อครูทุกระดับการศึกษา มิใช่เพียงสร้างความยอมรับต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น

8.1.3 จากการศึกษา ผลการเปรียบเทียบ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาสมัยใหม่ควรมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายของโรงเรียนเป็นหลัก รวมถึงมีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ชัดเจนและเป็นบุคคลที่น่าเคารพยกย่อง

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารสถานศึกษาที่ดี ที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในยุคศตวรรษที่ 21

8.2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานของครู

8.2.3 ควรมีการศึกษาและพัฒนาโปรแกรมสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

9. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรรณิกา บุญช่วย. (2561). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี). สืบค้นจาก <http://www.theses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=310&group=20>
- กิตติยา กล้าหาญ. (2558). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายมิตรศึกษา สำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร).
- โกวัฒน์ เทศบุตร. (2554). เอกสารประกอบการสอนวิชา 0501703 ภาวะผู้นำทางการศึกษามหาสารคาม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิระเดช สวัสดิ์ภักดี. (2562). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาใน จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี). สืบค้นจาก <http://www.theses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=346&group=20>
- ธิดา เมฆะพัฑ. (2562). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานศึกษาธิการภาค 9 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร).
- ธุมกร เจตย์คำ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี). สืบค้นจาก <http://www.theses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=214&group=20>
- นนทกร อรุณโน. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏ รำไพพรรณี). สืบค้นจาก <http://www.theses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=246&group=20>
- บัณฑิต กิมศรี. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา). สืบค้นจาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57950027.pdf
- พิมพ์พรรณ สุริโย. (2552). ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย).
- พนัชร พองาม. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหมอ “พัฒนานุกุล” (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร). สืบค้นจาก <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/827/1/>
- ยุวดี แก้วสอน. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี). สืบค้นจาก <http://www.theses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=158&group=20>
- เยาวเรศ ทิพชรา. (2560). ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนร่อนคา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา 24 (การศึกษาอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง). สืบค้นจาก <http://www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/1878.ru>
- รุ่งนภา จันทลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี). สืบค้นจาก <http://www.theses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=326&group=20>

- ลภัสสรดา จันทร์ผดุง. (2560). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร* (การศึกษาระดับปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง). สืบค้นจาก <http://www.edujournal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/1990.ru>
- วิมลพรรณ ช่างคิด. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออก* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี). สืบค้นจาก <http://www.theses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=320&group=20>
- สุภาพร ภูสมิ. (2559). *การศึกษามหาวิทยาลัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี). สืบค้นจาก <http://www.theses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=256&group=20>
- อังกูร เถาว์ลย์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี). สืบค้นจาก <http://www.theses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=345&group=20>

ภาษาอังกฤษ

- Bass, B. M. & Riggio, R. E.(2006). *Transformational Leadership (2nd ed)*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.