

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
Transformational Leadership of School Administrators
under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3

หทัยรัตน์ คชเดช ¹	Hathairat Khotchadet
อรรครา ธรรมาธิกุล ²	Akara Thammathikul
ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ ³	Teeraphong Somkhaoyai

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ วุฒิต่างการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามโดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

² ดร. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

³ ดร. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยนครศรีธรรมราช

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามอายุ และวุฒิทางการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและขนาดของสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผู้บริหารควรมีทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยผู้บริหารต้องมีความสามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนเจตคติของทุกคนในสถานศึกษา มีความยุติธรรม เป็นผู้วิสัยทัศน์ มีเป้าหมายทางการศึกษาที่ชัดเจนมีความเป็นกันเองและเป็นที่พึ่งของครู กระตุ้นให้ครูทุกคนตระหนักและเห็นคุณค่าของงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ของตน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were; 1) to investigate Transformational Leadership of School Administrators under Surat Thani Primary Educational Service Area office 3, 2) to compare transformational leadership of school administrators under Surat Thani Primary Educational Service Area office 3 that are classified by age, years of working experience, educational level and school size, 3) to determine the guidelines to develop transformational leadership of school administrators under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3. The subjects of the study were 302 teachers in

schools and 7 administrators under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3 selected by the Stratified random sampling and Purposive sampling techniques. The research instruments were questionnaire with a reliability of 0.98 and interview. The data was analyzed by using a computer program to find out Mean, Standard Deviation and means were compared by using one way analysis of variance (One Way ANOVA) and content analysis.

The results revealed; 1) Transformational leadership of school administrators under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3. 2) The whole and each aspect of the comparison transformational leadership of school administrators under Surat Thani Primary Educational Service Area Office were at a high level. 3. Age and educational level were not significantly different and years of working experience and school size was significantly different at the level of .05. 3) Guidelines to develop transformational leadership of school administrators under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3. The school administrators should have transformational leadership to keep up with the situations. The school administrators should have the ability to change attitudes of all teachers in their schools. Moreover, they should be fair, visionary and friendly. Finally, they can encourage all teachers to realize and appreciate the value of the work in order to reach the goal.

Keywords : Leadership, Transformational Leadership, School Administrators

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงระบบการจัดการศึกษา เพื่อให้สามารถพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและมีศักยภาพอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลง (วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2556 : 49) การศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับบทบาทให้ทันกับโลกแห่งการแข่งขัน จึงเป็นภารกิจที่ทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างเต็มที่ทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่มีความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนที่จะโตขึ้นเป็นสมาชิกของสังคมในโอกาสต่อไป ในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาผู้บริหารนับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ในการที่จะเป็นผู้นำในการพัฒนาทุกด้าน ทั้งงานวิชาการและกิจกรรมเสริมอื่นๆ โดยมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2556 : 1 - 2)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารของตนให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร โดยสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความกล้าคิด กล้าทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ มีผลต่อการปฏิบัติงาน เจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ รวมถึงการพัฒนาบุคคลกรในองค์การ (รัตติกรณังจิวิศาล, 2551 : 15) ซึ่งสอดคล้องกับ Bass และ Avolio (1994 : 19) ที่ได้กล่าวว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร มีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่นำหลักการและนโยบายที่ได้รับมอบหมายสู่การปฏิบัติไปยังสถานศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 5 ด้านต่อไปนี้ คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (สัมมา ธนินิธย์, 2556 : 114) โดยเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องมีเพื่อเปลี่ยนแปลงตนเอง และผู้ร่วมงานให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีจำนวนสถานศึกษาจำนวน 157 สถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาบางสถานศึกษาก็มีความพร้อมที่แตกต่างกันบางที่ขาดผู้บริหารสถานศึกษา ขาดบุคลากรที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษามีจำนวนไม่ครบชั้นและไม่เพียงพอจึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มีผลกระทบต่อคุณภาพการพัฒนาศึกษา จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2558 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-Net) ของนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ อังกฤษ วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ อยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับ สพฐ. และจากรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่า ผู้เรียนขาดความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ขาดทักษะการดำรงชีวิตเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3, 2558 : 37) ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบกับโครงสร้างของการบริหารสถานศึกษาทำให้การจัดการศึกษาขาดประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความจำเป็น และมีส่วนสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาอย่างยิ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษา และพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจ ในการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาพฤติกรรมและเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยคาดหวังว่าข้อมูลที่ได้จะเป็นแนวทางให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปกำหนด เกณฑ์ นโยบายและวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา อันส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตามความคิดเห็น ของครู จำแนกตามอายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูและขนาดของสถานศึกษามีความแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และสังเคราะห์ออกมาเป็นกรอบเนื้อหาในการวิจัย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 1,350 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 302 คน โดยวิธีการแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามอำเภอที่ตั้ง แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก และผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหาร จำนวน 7 ท่าน ได้มาจากวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 60 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม และ

ติดต่อการสัมภาษณ์ด้วยตนเองในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถามใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยหาค่าที (t-test แบบ Independent samples) จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

สรุปผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 1 “เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3” ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ด้านกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.10$)

2. จากวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 2 “เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3” ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ และวุฒิทางการศึกษา ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน โดยเฉพาะในด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็น

ปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่ไม่แตกต่างกัน

3. จากวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 3 “เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3” ผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ให้การสัมภาษณ์เห็นว่า 1) ด้านการมีอิทธิพล มีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรแสดงบทบาทอย่างเข้มแข็งเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ผู้บริหารที่มีศีลธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่สูงส่งผลให้ผู้บริหารทำในสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม จนผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาและภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกันและก่อให้เกิดบรรลุปเป้าหมายที่วางไว้ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูผู้สอนมีความคิดสร้างสรรค์ ทำความพยายามและเสริมคุณค่าของตนเอง สนับสนุนครูผู้สอนด้วยวิธีการแนวทางใหม่ๆ จุดประกายให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาตลอดจนส่งเสริมการสร้างผลงานและนวัตกรรมใหม่ๆ ทางการศึกษา 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรสื่อสารให้ผู้ร่วมงานเกิดความคาดหวัง สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่าภารกิจที่ต้องการทำเป็นสิ่งสำคัญ จนเกิดเป็นความพยายามและทุ่มเททำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และพร้อมอุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานตามพันธกิจที่จะช่วยพัฒนาส่วนรวมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรเห็นค่าสำคัญในการยกระดับความต้องการของผู้ร่วมงาน โดยการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อกับบุคลากรเป็นรายบุคคล รู้จักเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน 5) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง ในการเตรียมการ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจ ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ วิสัยทัศน์ของกลุ่ม มีการตั้งเป้าหมาย กำหนดกฎเกณฑ์ประเมินผล ติดตามผล และนำผลมาปรับปรุงให้สถานศึกษาพัฒนาขึ้นกว่าเดิม

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และรายด้านก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาบรรจุแต่งตั้งผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา การฝึกอบรมผู้บริหารก่อนบรรจุแต่งตั้งดำรงตำแหน่ง ทำให้ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีอุดมการณ์ในการทำงาน เป็นผู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติความเชื่อและแรงจูงใจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของครู มีพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความยอมรับและศรัทธา เป็นผู้ที่มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่นให้มีความคิดเห็นคล้อยตาม เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ Mason และ Griffin (2014) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารที่เข้ารับการอบรม มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น ความรู้สึกเชิงบวกและพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม จึงเป็นเหตุให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต่างเพิ่มพูนความรู้ความสามารถก่อให้เกิดทักษะ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญในการบริหารงานเป็นอย่างดี ดังนั้น จะเห็นได้ว่าครูผู้สอนมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ วีรศักดิ์ ประจง (2557) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ สุชาสนี สิงห์ประโดน (2558) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน พบว่า อยู่ในระดับมาก

ทั้งโดยรวมและรายด้านและยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ อัญมณี ธรรมธร (2559) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านเช่นเดียวกัน

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติการและขนาดของสถานศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามอายุของครูผู้สอน มองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ไม่ว่าจะมีความอายุน้อยหรืออายุมาก ผู้บริหารก็ต้องมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เหมือนกันโดยปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร เมื่อมีการอบรมพัฒนาด้านต่างๆ ผู้บริหารก็มอบหมายให้ผู้ร่วมงานได้มีการอบรมพัฒนาที่เหมือนกันไม่ได้แยกหรือจำกัดอายุของผู้ร่วมงานในการส่งไปอบรม แต่จะคัดเลือกตามคำสั่งการปฏิบัติงาน ที่รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ ดังนั้น ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน จึงมองภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของพระครูพิมลภาณุจนธรรม (2556) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่า ครูที่อายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาพหุรวมไม่ต่างกันและสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ พรฤดี ไพฑูรย์ (2557) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาของครูผู้สอนที่พบว่า ครูผู้สอนมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารในปัจจุบันมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง มีความมุ่งมั่น มีพฤติกรรมเหมาะสมต่อการเป็นผู้นำ สามารถสร้างความเชื่อถือและการยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน โดยมีการมอบหมายงานตามความสามารถ ความถนัดและตรงวิชาเอก โดยยึดถือหลักวางคนให้ถูกกับงาน เพราะเชื่อว่าผู้ร่วมงานสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ถ้าเป็นงานที่ถนัดและตรงกับความสามารถ ไม่ได้ยึดวุฒิทางการศึกษาในการมอบหมายงาน ส่งผลให้ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรีมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ สุพรรณิ โสมเกตุ (2556) เรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ รุ่งทิwa แผ่นทอง (2558) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพนสนิมคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของข้าราชการครู โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูผู้สอนมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยเฉพาะด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูผู้สอนที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาค่ำกว่าครูผู้สอนที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจะทำให้ครูมีความรู้และเข้าใจ

บทบาทหน้าที่ทั้งของตนเองและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาดีขึ้น สามารถนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้แก้ไขปัญหาและพัฒนางานในหน้าที่ได้ สามารถปรับตัวในการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์ได้ อีกทั้งคนมีประสบการณ์มากกว่าเคยปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารหลายท่านที่มีบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันไป จึงทำให้มองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาลิสซ์ คะเซ็ง (2555) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิพนธ์ บัวชุม (2556) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยา เขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวม พบว่า ครูผู้สอนมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลางนั้นใกล้เคียงกัน ส่วนสถานศึกษาขนาดใหญ่ นั้นแตกต่างออกไปไม่ว่าจะเป็นจำนวนบุคลากรหรือทรัพยากรที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ขนาดของสถานศึกษา จึงมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณ อัตรากำลังคน รวมถึงการระดมทุนต่างๆ ตลอดจนผู้บริหารที่เข้ามาสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดใหญ่ได้นั้น ล้วนมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางมาก่อน ทำให้มีความรู้ความสามารถ และทราบถึงบริบท ปัญหาในการบริหารสถานศึกษานั้นๆ ดังนั้น ครูผู้สอนจึง

มองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ชัดเจนกว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของอุทธิชัย บัลลังค์ (2559) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 พบว่า แนวคิดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ผลการศึกษาวิจัยของ อุมาวดี วัฒนะนุกุล (2560) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ ที่ระดับ .05 คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าครูผู้สอนในสถานศึกษา ขนาดเล็กและขนาดกลาง

3. ผลวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแนวทางดังต่อไปนี้ ผู้บริหารควรมีทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยผู้บริหารต้องมีความสามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจใน การเปลี่ยนเจตคติของทุกคนในสถานศึกษา มีความยุติธรรม เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมาย ทางการศึกษาที่ชัดเจน มีความเป็นกันเองและเป็นที่พึ่งของครู ตลอดจนกระตุ้นให้ครูทุกคน ตระหนักและเห็นคุณค่าของงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ของตน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่เข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาบางท่าน ยังมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยยังไม่มีวิสัยทัศน์ที่จะวางแผนงานในการไปสู่เป้าหมาย อีกทั้งยังไม่เข้าใจบริบทของการบริหารงานสถานศึกษา และการอยู่ร่วมกับผู้ร่วมงาน อย่างแท้จริง อีกทั้งยังขาดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และเขตพื้นที่การศึกษายังไม่เห็น ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 ดังแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมาข้างต้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อสถานศึกษาต่างๆ และสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ควรจัดการอบรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ให้มีสมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับที่มากที่สุด ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารและจัดการสถานศึกษา

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ควรจัดกิจกรรมศึกษาดูงานการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีความสำเร็จในการจัดการศึกษาระดับชั้นนำของประเทศ โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กได้ไปศึกษาและสังเกตการณ์ถึงบริบทและภาวะผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้จัก จุดเด่นจุดด้อยของผู้ร่วมงานแต่ละคนให้มากที่สุด เอาใจใส่ให้ความสำคัญผู้ร่วมงานอย่างทัดเทียมกัน พิจารณางานให้เหมาะสมกับกับคน ให้ความยืดหยุ่นตามความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการกระจายงานอย่างทั่วถึง และมีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ดังคำที่ว่าคนสำคัญงานสำเร็จ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี และในเขตอื่นๆ

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี ในเขตอื่นๆ ด้วย

3. วรรณคดีภาวะผู้นำการกระจายอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) ต่างๆ

เอกสารอ้างอิง

- ชาลีฮะห์ ดะเซ็ง. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- นิพนธ์ บัวชุม. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พรฤดี โพธิ์ขำ. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พระครูพิมลกาญจนธรรม. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งทิพา แผ่นทอง. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพนสนิม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฤทธิชัย บัลลังค์. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2556). การบริหารสถาบันการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- วีรศักดิ์ ประจง. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สัμμα รณิธย์. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : แอล.ที. เพรส.
- สุพรรณิ โสมเกตุ. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่าย อริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุธาสิณี สิงห์ประโดน. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (2558). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2558. สุราษฎร์ธานี : กลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2556). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555 - 2559. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- อัญมณี ธรรมธร. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอแก่งหางแมว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุมาวดี วัฒนะนุกุล. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving Organization Effectiveness Through Transformation Leadership. Thousand Oak : Sage.

Mason, C. & Griffin, M. (2014). Transformational Leadership Development. **Leadership & Organization Development Journal**, 2014(3), 174 - 194.