

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้นจุงสิงห์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

Leadership of School Administrators in Sahawittayaketbanthoosingh Group
Under The Samutsakhon Primary Educational Service Area Office

จิตติมา มุลวันดี

Thitima Munwandee

นักศึกษานิพนธ์โท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6353102074.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้นจุงสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้นจุงสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ การปฏิบัติงาน การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบเชิงพรรณนา ประชากรประกอบด้วยครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้นจุงสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 134 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้นจุงสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้นจุงสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตาม อายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the leadership of school administrators in Sahawittayaketbanthoosingh Group under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office; and (2) to compare leadership of school administrators in Sahawittayaketbanthoosingh Group under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, classified by age and work experience. This research was a descriptive research. The population consisted of 134 people in Sahawittayaketbanthoosingh Group under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, academic year 2021. Sample size was determined by Krejcie & Morgan's Table. The sample was obtained by simple random technique, totaling 97 people. The instrument used for data collection was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, Standard Deviation, and t-test.

Major findings: 1) the leadership of school administrators in Sahawittayaketbanthoosingh Group under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, the overall and each aspect were at the highest level; and 2) comparison of leadership of school administrators in Sahawittayaketbanthoosingh Group under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, classified by age and work experience, the overall and each aspect were not different.

Keywords: Leadership, School Administrators

บทนำ

เนื่องจากในปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม และด้านเทคโนโลยี มีการศึกษาเป็นรากฐานและกระบวนการที่สำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าในสังคม ทั้งยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งการพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยคนที่มีคุณภาพเป็นสำคัญ ประเทศที่ประชากรได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงทั้งประเทศก็จะประสบความสำเร็จในการพัฒนา เกือบทุกด้าน จึงนับได้ว่าการศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ ถ้าสถานศึกษาขาดคุณภาพ คุณภาพต่ำลงจะทำให้คุณภาพประชากรและกำลังคนของประเทศตกต่ำด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพเยาวชนให้เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ เป็นมนุษยที่สมบูรณ์และเป็นกำลังสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ความสำคัญของการศึกษาต่อการพัฒนาประเทศ จะเห็นได้จากแผน การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2545 ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 8 ระบุว่า “การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างสันติสุข และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทุกอย่างด้านของประเทศ” (ธีรศักดิ์ เจริมมงคล, 2550: 1)

คุณภาพของสถานศึกษาจะขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารภายในสถานศึกษาที่ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำและทำงานร่วมกับบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการ การตัดสินใจ มีความพอใจและมีความสุขในการทำงาน การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะผู้นำของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลที่ทำให้บุคลากรยินยอมทำตามความต้องการของตน (สุมาพร ทำทอง, 2554: 1) ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการบริหารงาน เพราะผู้นำเป็นตัวเอนกอร์คร์ เป็นจุดรวมพลังของบุคคลในองค์กร เป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับการยอมรับ อย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ด้วยความเต็มใจหรือไม่เต็มใจจากสมาชิกในแต่ละสถานการณ เพื่อทำหน้าที่พาหุคณะให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้อำนาจที่เขามีเป็นแรงผลักดันในการโน้มน้าวและกระตุ้นให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ณัฐพันธ์ เจริมนันท์, 2551: 120)

ภาวะผู้นำจึงเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการบริหารจัดการศึกษา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน ผู้นำควรมีบทบาทในการเป็นผู้รับรู้ ผู้ประสานงาน สนับสนุน อำนวยความสะดวก เพื่อให้สมาชิกในหน่วยงานได้ใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ลิเคอร์ท (Likert อ้างถึงในสุมาพร ทำทอง, 2554: 2) ประสิทธิภาพขององค์กรอาจจะพิจารณาได้จากความพึงพอใจของสมาชิกในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ ต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรม เป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน มีศิลปะของบุคคลที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลหนึ่งหรือหลายคนได้แสดงศักยภาพของตนเองตามที่ผู้บริหารประสงค์ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างมีเงื่อนไข (สันติ บุญภิรมย์, 2552: 230) เป็นการใช้อำนาจต่อบุคคลอื่นเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จต่อองค์กรนั่นเอง

ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะชี้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรในการปฏิรูประบบการศึกษา เป็นบุคคลที่สำคัญในการเปิดมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ.2542 (เกษมา วรวรรณ ณ อยู่ธยา, 2547: 3-7) ภาวะผู้นำของบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิรูป การศึกษาของชาติและต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้หลักการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมงานเกิด ความพอใจ

กลุ่มสหวิทยาเขตบึงทูลสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีโรงเรียนทั้งหมด 10 โรงเรียน บริหารจัดการศึกษา ขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาไปสู่เป้าหมาย มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีสุข สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันด้านการศึกษาเพิ่มสูงขึ้น จากข้อมูลแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มนโยบายและแผน พบว่า ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน(O-Net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 กับระดับสพฐ. และระดับประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับสพฐ. และระดับประเทศทุกด้าน สาเหตุส่วนหนึ่งอาจเกิดจากปัญหาใน การปฏิบัติงาน การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน หรือ เกิดจากการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนเท่าที่ควร เนื่องจากการไม่ยอมรับพฤติกรรมบาง ประการของผู้บริหาร การปฏิบัติตน การแสดงออกที่ไม่เหมาะสม ขาดการวางแผนงานที่ดี การมอบหมายงานไม่ชัดเจน ขาดการนิเทศ ติดตามประเมินผล ครูในสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาค่อนข้างน้อย ขาดการกระตุ้นใน การปฏิบัติงาน ไม่ได้ใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด ขาดการกระจายอำนาจทาง การบริหาร บุคลากรในสถานศึกษาบาง แห่งมีจำนวนมากอาจทำให้เกิดความขัดแย้ง ไม่สามารถหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งได้ การบริหารบนความขัดแย้งเป็น ภารกิจที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการแก้ไข ต้องใช้ความรอบคอบ ไม่ละเลยกับปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น บริหารจัดการใน ลักษณะทำตัวอยู่เหนือความขัดแย้ง ในปัจจุบันไม่สามารถกล่าวได้ว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งดีหรือไม่ดีแต่ถือเป็นปรากฏการณ์ ธรรมชาติอย่างหนึ่งในองค์กรที่ผู้บริหารจะต้องยอมรับความขัดแย้ง ค้นหาวิธีในการแก้ปัญหา หากใช้วิธีการแก้ปัญห ความขัดแย้งไม่เหมาะสม อาจทำให้บรรยากาศในองค์กร เต็มไปด้วยการแข่งขัน ชูเขินและคุกคาม จากนั้นความขัดแย้งจะ รุนแรงขึ้นจนกลายเป็นความขัดแย้งในทางทำลาย อาจส่งผลให้องค์กรเสื่อมลงในที่สุด แต่ในทางตรงกันข้าม หากใช้วิธีการ แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เหมาะสม สามารถเพิ่มบรรยากาศของความร่วมมือในการปฏิบัติงาน แก่สถานการณ์ความขัดแย้ง หรือใช้ความขัดแย้งเป็นฐานอาจส่งผลในทางสร้างสรรค์องค์กรให้เจริญ (เขมมารี รัชชชูชีพ, 2553: 192) เมื่อกล่าวถึง บทบาทของผู้บริหาร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องบริหารการศึกษา อย่างมีสติ พร้อมพร้อมด้วยข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ต่อสู้กับปัญหาความขัดแย้งเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและองค์กรที่รับผิดชอบอยู่ รวมทั้งผลักดันให้ องค์กรก้าวหน้าพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น เมื่อเผชิญกับปัญหาหรือป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากลายเป็นอุปสรรค ทำลายตัวเองและ องค์กร ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องตามทฤษฎีหรือหลักการบริหาร ย่อมได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งคน และงานการบริหารก็จะประสบความสำเร็จ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้วยผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ใน กลุ่มสหวิทยาเขตบึงทูลสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความ คิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบึงทูลสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงานและด้านการเข้าสังคม โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ การปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ส่งเสริมภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงทูลสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามการรับรู้ของครู นำไปสู่การบริหารการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงจตุรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงจตุรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามการประเมินของครูโดยจำแนกตามอายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีอายุต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงจตุรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงจตุรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขต บึงจตุรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการประเมินของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม สหวิทยาเขตบึงจตุรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามแนวคิดของกริฟฟิธส์ (Griffiths,1956: 243-253) 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม 2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ 5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ 6) ด้านการประสานงาน และ 7) ด้านการเข้าสังคม
2. **ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีวิธีกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงจตุรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 10 โรงเรียน ปีการศึกษา 2564 มีครูทั้งหมด 134 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงจตุรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 97 คน ได้มาโดยการใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. **ขอบเขตด้านตัวแปร** โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรส่วนต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย 1) อายุ ได้แก่ (1.1) ต่ำกว่า 35 ปี และ (1.2) 35 ปี ขึ้นไป 2) ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ได้แก่ (2.1) ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี และ (2.2) ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงจตุรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยให้ความคิดเห็นตามแนวคิดของ กริฟฟิธส์ (Griffiths,1956: 243-253) จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม 2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ 5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ 6) ด้านการประสานงาน และ 7) ด้านการเข้าสังคม

4. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดสำรวจรายการ (Check-lists) สอบถามเกี่ยวกับอายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑิตบุรีสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยแบบสอบถามเป็นตามแนวคิดของกริฟฟิธส์ (Griffiths,1956: 243-253) ซึ่งสอดคล้องกับเนื้อหา 7 ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม	จำนวน	6	ข้อ
2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข	จำนวน	6	ข้อ
3) ด้านการยอมรับนับถือ	จำนวน	7	ข้อ
4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ	จำนวน	6	ข้อ
5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ	จำนวน	6	ข้อ
6) ด้านการประสานงาน	จำนวน	7	ข้อ
7) ด้านการเข้าสังคม	จำนวน	7	ข้อ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

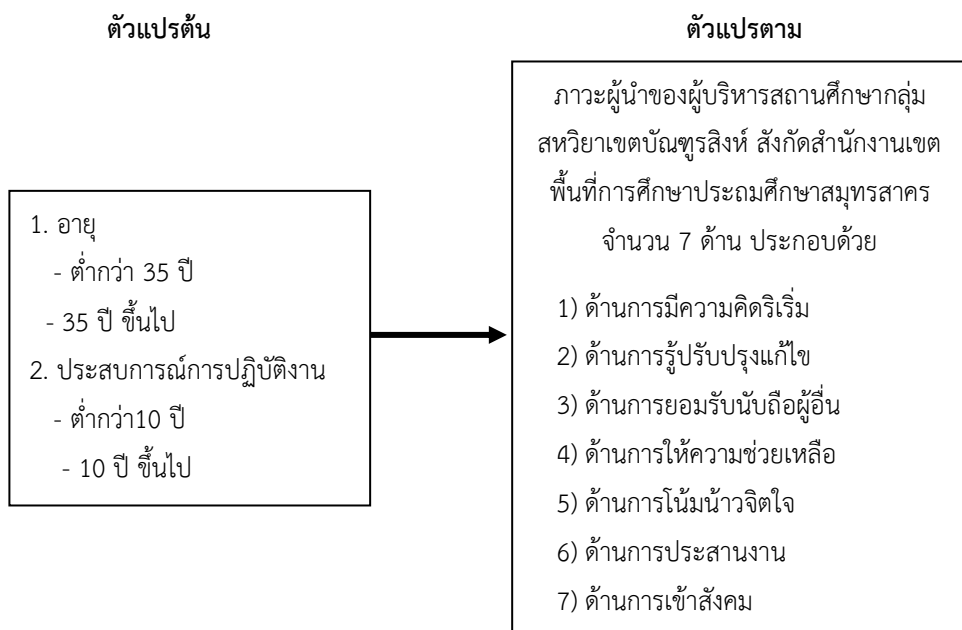
5.1 สถิติพื้นฐาน

- 1) ร้อยละ (Percentage) / ความถี่ (Frequency)
- 2) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean)
- 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

- 1) การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)
- 2) การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)
- 3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่าที แบบ Independent t-test

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงชุนสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการเข้าสังคม ด้านการประสานงาน และด้านการให้ความช่วยเหลือ ส่วนรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ด้านการมีความคิดริเริ่ม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขต บึงชุนสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ด้านการมีความคิดริเริ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนการปฏิบัติงานตามกำลังทรัพยากร และข้อจำกัดของสถานศึกษาและ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้เอาใจใส่ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ ตามลำดับ

1.2 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงชุนสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะหรือให้คำปรึกษาที่ดีแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานของตน ตามลำดับ

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงชุนสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นและเหตุผลของครู ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมรับผิดชอบเมื่อครูทำผิดพลาดภายหลังจากมอบหมายงาน และผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานและประสบความสำเร็จ ตามลำดับ

1.4 ด้านการให้ความช่วยเหลือ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงชุนสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเอาใจใส่ในการจัดหาดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรและบริการต่าง ๆ ในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจและสนับสนุนครูให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจในการให้ความช่วยเหลือครูที่มีปัญหาเดือดร้อนตามลำดับ

1.5 ด้านด้านการโน้มน้าวจิตใจ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงชุนสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ด้านการโน้มน้าวจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาคอยโน้มน้าวจิตใจ ศรัทธาความเชื่อมั่นของผู้ร่วมงาน ด้วยคำพูดและการกระทำอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ร่วมงานและบุคลากรในชุมชนร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาการจัดการศึกษา ตามลำดับ

1.6 ด้านการประสานงาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงชุนสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ด้านการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงานกับครูให้ปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูได้พบปะสังสรรค์กันตามโอกาสต่าง ๆ ที่เหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ตามลำดับ

1.7 ด้านการเข้าสังคม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงพลาญชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการเข้าสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมหน่วยงานอาสาสมัครที่เหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติและการปฏิบัติที่น่าเชื่อถือ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงพลาญชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปรากฏผล ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงพลาญชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามอายุ พบว่าครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงพลาญชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงพลาญชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงพลาญชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงพลาญชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่และมีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานต่าง ๆ พร้อมทั้งพัฒนาปรับปรุงแก้ไข ยกระดับคุณภาพผลงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีทักษะทางสังคม การประสานงานต่าง ๆ การโน้มน้าวจิตใจให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงาน มีคุณธรรมจริยธรรมอย่างเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 มาตราที่ 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก เป็นเหตุให้สถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารซึ่งมีบทบาทสำคัญจึงต้องใช้ภาวะผู้นำกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ภารกิจต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการยังได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษานำกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานกันอย่างใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น เป็นผลให้ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ คนเซวิช (1984:16-18; อ้างถึงในสุมาลี ละม่อม, 2553:12) ที่กล่าวว่าผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction Setter) ผู้บริหารจะต้องช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ จึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการชี้แจง ทำความเข้าใจ เขียนวัตถุประสงค์ของหน่วยงานจะต้องมีความรู้และทักษะในระบบการจัดสรรงบประมาณ และบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์และผลงาน มีบทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) มีความสามารถในการจูงใจกระตุ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร การมีทักษะในกระบวนการกลุ่ม และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี แนะแก้ว (2551: 84-86) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล และเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ใน 7 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ ด้านการประสานงาน ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

1. ผลจากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงชุนสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถนำมาอภิปรายในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านการมีความคิดริเริ่ม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเสียสละ เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาสำเร็จ เอาใจใส่ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ เสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน มีแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ กำหนดแผนการปฏิบัติงานตามกำลังทรัพยากร และข้อจำกัดของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุชินต์ แก้วรัตน์ (2557:43) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่จะสามารถนำสถานศึกษาและหมู่คณะไปสู่ความสำเร็จนั้น จะต้องเป็นบุคคลที่ประกอบไปด้วยความรู้ ความสามารถ คุณธรรม ความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถ เชื่อมมั่นในตนเอง มีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์อันดี กล่าวแสดงออก มีความกล้าหาญ เด็ดเดี่ยว กล้าที่จะตัดสินใจ มีความสามารถในการติดต่อ สื่อสาร การนำเสนอข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ความคิดและสิ่งใหม่ๆต่อผู้ร่วมงานที่จะพิจารณาเป็นผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพต่อองค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี แนะแก้ว (2551:65) พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ให้ข้อเสนอแนะหรือให้คำปรึกษาที่ดีแก่ครู สร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข ปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานของตน จัดหาวิทยากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับครูและนักเรียน สอดคล้องกับความคิดเห็นของเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536: 69) ที่กล่าวว่า หน้าที่สำคัญของผู้บริหารประการหนึ่ง คือการกระตุ้นและจูงใจครูให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกชรัตน์ ทวีวงศ์ (2553: 51) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ ชีรศักดิ์ เจริญมงคล (2550:59) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานและประสบความสำเร็จให้ความสำคัญหรือให้เกียรติกับครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ร่วมรับผิดชอบเมื่อครูทำผิดพลาดหลังจากมอบหมายงานมีการประชุมปรึกษาหารือก่อนการดำเนินงานในเรื่องสำคัญสามารถทราบและเข้าถึงปัญหาของครูแต่ละคนในโรงเรียน ยอมรับฟังความคิดเห็นและเหตุผลของครู มอบหมายงานให้กับครูตามความสามารถของแต่ละคน สอดคล้องกับความคิดเห็นของ สืบศักดิ์ ไกรนรา (2550:12) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำ คือผู้ที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกว่าบทบาทสำคัญในองค์การ โดยใช้ความสามารถของตนในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกิจกรรมหรือดำเนินงานด้วยความเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี แนะแก้ว (2551:69) พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ด้านการให้การยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล โต้ปิ่นใจ (2556:50) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 2 อำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการให้การยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านการให้ความช่วยเหลือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจและสนับสนุนครูให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

ให้ความเอาใจใส่ในการจัดหาดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรและบริการต่าง ๆ ในโรงเรียน จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน แนะนำแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาส่วนตัวให้กับครู มีความจริงใจในการให้ความช่วยเหลือครูที่มีปัญหาเดือดร้อน สอดคล้องกับแนวคิดของ สงบ ประเสริฐพันธ์ (2543: 93) ที่ได้ให้ความเห็นว่า การบริหารโรงเรียนนั้นผู้บริหาร ควรรู้สึกเอื้ออาทรต่อคนทุกคน ด้วยการส่งเสริมช่วยเหลือ ยกย่องและสนับสนุนบุคลากร ทุกคนในโรงเรียนให้มีชีวิตอยู่ในโรงเรียนอย่างมีความสำคัญและมีความหมาย ย่อมทำให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนอย่างแท้จริงและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌภัทร เรืองบุญส่ง (2551: 52) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเองกับผู้ร่วมสนทนา ใช้ภาษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ สามารถพูดชี้แจงการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โน้มน้าวจิตใจ ศรัทธา ความเชื่อมั่นของผู้ร่วมงาน ด้วยคำพูดและการกระทำอยู่เสมอ มีความสามารถแก้ปัญหาความตึงเครียดในการประชุมให้มีบรรยากาศที่ดีสามารถพูดโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ร่วมงานและบุคลากรในชุมชนร่วมมือ สอดคล้องกับแนวคิดของเอกชัย ปานัน (2551:12) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารที่สามารถจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ อำนาจหน้าที่ ความสัมพันธ์ และสถานการณ์ซึ่งผลสำเร็จของงานดูได้จากประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงาน ความพึงพอใจของสมาชิกและผู้รับบริการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล โตปิ่นใจ (2556:52-53) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ / อำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชรัตน์ ทวีวงศ์ (2553:54) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการการโน้มน้าวจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการประสานงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานให้ทุกหน่วยงานร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน สามารถประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถประสานงานกับครูให้ปฏิบัติงานร่วมกันสามารถร่วมกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหาของนักเรียน ชี้แจงให้ครูทราบบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างชัดเจน สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ให้ครูได้พบปะสังสรรค์กันตามโอกาสต่างๆที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ อาบูบักรี การี (2557:15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีจะต้องแสดงบทบาทหน้าที่สำคัญหลายประการ ทั้งหน้าที่ต่อตนเอง ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือต่อหน่วยงาน ทั้งยังต้องมีบทบาทเป็น นักวางนโยบายหรือวางแผนเป็นผู้ประสานงาน เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้บริหารทรัพยากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ติดตามประเมินผลตลอดจนเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรศักดิ์ เจริมมงคล (2550:63) พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการประสานงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก และตรงกับงานวิจัยของ วินัย ทิมย้ายงาน (2549:49) พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการประสานงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการเข้าสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีความเป็นมิตรกับทุกคน ปฏิบัติตนเป็นที่น่าเชื่อถือของบุคลากรและชุมชน เป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงาน มีความประพฤติและการปฏิบัติที่น่าเชื่อถือเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่นตามสถานการณ์ที่เหมาะสม มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมร่วมสังสรรค์เป็นกันเองกับผู้ร่วมงานตามโอกาสอันควร สอดคล้องกับความคิดของ ชาลีสิทธิ์ ตะเซ็ง (2555: 24) ที่กล่าวว่า ลักษณะผู้นำที่ดี ต้องมีความฉลาดรอบรู้ มีวุฒิภาวะทางสังคม ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ มีความ

มุ่งมั่นเพียรพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร ผู้นำต้องเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มสมาชิกทุกคนในกลุ่มให้การยอมรับในทุกด้าน โดยผู้นำต้องแสดงความสามารถอย่างแรงกล้าในการกระตุ้นสมาชิกในกลุ่มให้มุ่งสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ และผู้นำต้องมีกลยุทธ์ที่หลากหลายในการนำพาองค์การมุ่งสู่ความสำเร็จ โดยสมาชิกทุกคนในองค์การได้มีส่วนร่วมในผลแห่งความสำเร็จนั้น และตรงกับงานวิจัยของเพ็ญศรี แนงแก้ว (2551:75) พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ด้านการเข้าสังคมได้ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณภัทร เรืองบุญสูง (2551:55) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการเข้าสังคมได้ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงขจรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปรากฏผล ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงขจรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกความแตกต่างระหว่างอายุ พบว่าพบว่าครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงขจรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษานำกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา กล่าวคือ เป็นการรวมตัว วมใจ วมพลัง วมคิด วมทำ วมแก้ปัญหา วมกันของบุคลากรในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครู บุคลากรพัฒนานวัตกรรมในการแก้ปัญหาให้นักเรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ และมีการนำเสนอนวัตกรรมและผลการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับครูผู้สอนและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานกันอย่างใกล้ชิดทุกเพศทุกวัย ส่งผลให้ครูเพศชายและครูเพศหญิง มีความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิณัญญาบุหงา แสงศรีธรรมะกุล (2556: 80) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 เขตคลองเตยกรุงเทพมหานคร โดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.826 วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่าการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร พบว่า อยู่ในระดับมากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ปัจจัยทางเพศ พบว่าไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงขจรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 หมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มาตรา 72 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติราชการได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้ที่มีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดครุทุกคนจึงต้องมีความกระตือรือร้น ให้ความร่วมมือกับโรงเรียนในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ครูที่มีประสบการณ์ การปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิต ทองอาจ (2553) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากเช่นกัน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชชัย อุปสรรค (2557: 98) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวม เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ตามสถานภาพของบุคลากรคือ เพศจำแนกเป็นเพศชายและเพศหญิง เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ตามสถานภาพของบุคลากรคือ วุฒิการศึกษาจำแนกเป็นปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี และเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ตามสถานภาพของบุคลากรคือ ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็นไม่เกิน 5 ปีและมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ตามสถานภาพของบุคลากรคือ เพศจำแนกตามในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ตามสถานภาพของบุคลากรคือ วุฒิการศึกษาในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน และเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ตามสถานภาพของบุคลากรคือ ประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑิตบุรีสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม ผู้บริหารควรอุทิศเวลาให้กับการบริหารงานของโรงเรียนควรมีความรู้และประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการบริหารให้เกิดผลงานอย่างเป็นธรรมและควรมีแผนงานที่ดี
2. ด้านการปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารควรยอมรับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานสามารถสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเอง เปิดโอกาสและแสวงหาโอกาสให้ครูได้มีการพัฒนาอาชีพ
3. ด้านยอมรับนับถือผู้บริหารควรยกย่อง ชมเชยครูที่ปฏิบัติงานดี และประสบความสำเร็จให้ความสำคัญหรือให้เกียรติกับครูและบุคลากรในโรงเรียนทุกคน และร่วมรับผิดชอบเมื่อผู้ร่วมงานทางานผิดพลาด ภายหลังจากการมอบหมายงาน
4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ ผู้บริหารควรเอาใจใส่ จัดหา ดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรและบริหารต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในโรงเรียน ให้คำปรึกษา คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ครู จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ผู้บริหารควรมีความสามารถคลี่คลายความตึงเครียดในการประชุมให้มีบรรยากาศที่แจ่มใส มีความสามารถในการเจรจาไกล่เกลี่ยความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกันของผู้ร่วมงาน และสามารถใช้ภาษาพูดได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ

6. ด้านการประสานงาน ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรของโรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน จัดให้มีการชี้แจงเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้ทราบและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ และสามารถประสานงานให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติงานร่วมกัน

7. ด้านการเข้าสังคม ผู้บริหารควรมีความประพฤติและการปฏิบัติที่น่าเชื่อถือมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และสนับสนุนให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของชุมชน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงพลาญชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงพลาญชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานคุณภาพในด้านอื่น ๆ

2. ควรศึกษาความต้องการในการบริหารงานสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงพลาญชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

3. ควรให้มีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบึงพลาญชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

เอกสารอ้างอิง

- กชรัตน์ ทวีวงศ์. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เขต 2*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เขมมาวี รักชูชีพ. (2553). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ลกรุ๊ป.
- จรรณี แก้วเฮียน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- จิตติมา อัครจิตพงศ์. (2561). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 20(1): 1478.
- จิตรา ทรัพย์โถม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนะจิต เกตุอุไร. (2549). *ความคิดเห็นของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 ที่มีต่อการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ปีการศึกษา 2548*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชัชชัย อุปสรรค. (2557). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- ชวนชิต รักถาวร. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปัตตานี*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ขอพี ราเชษ. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ชาลีฮะห์ ตะเซ็ง. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ณภัทร เรืองบุญส่ง. (2551). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยะ เขต 2*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ชนิด ทองอาจ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธวัชชัย เปรมปรี. (2543). *ปัจจัยที่จำเป็นในการบริหาร*. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- ธีรศักดิ์ เจริญมงคล. (2550). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บังอร จันกรม. (2552). *การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- พรสวรรค์ ศิริศานันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พิชญ์บุหงา แสงศรีธรรมะกุล. (2556). *ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เพ็ญศรี นนะแก้ว. (2551). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วนิดา พิพัฒน์วัฒนะกุล. (2551). *การศึกษาคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทรรศนะของครูจังหวัดอุทัยธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วินัย ทิมย้ายงาน. (2549). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- วิรัตน์ สายสุด. (2549). *การสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วีระชาติ วิชาศรี. (2550). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สงบ ประเสริฐพันธ์. (2543). *ร่วมกันสร้างสรรค์คุณภาพโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: สุริยิยะ.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- สืบศักดิ์ ไกรนรา. (2550). *พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนจังหวัดปัตตานี*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุมาพร ทำทอง. (2554). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มวิภาวดี สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุมาลี เล่มอม. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุวิมล โตปิ่นใจ. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 2 อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2536). *การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- หาวันต์ วิริยะสัทธา. (2546). *ความคิดเห็นของผู้เล่นเกมหมากล้อมต่อการร่ำแนวคิดจากหมากล้อมมาประยุกต์ใช้ เพื่อการบริการ*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรรถัย แสงทอง. (2552). *หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อาบุบักรี การี. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เอกชัย ปานัน. (2551). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแหง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3*. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Evers. (1987). Leadership effectiveness of Wisconsin superintendents. *Dissertation Abstracts International*, 47(12): 449-A.
- Griffiths, D. E. (1956). *Human relation in school administration*. New York: Appleton Century-Crofts.
- Guralnlk, J. T. (1976). *Psychology of the Classroom Englewood Cliffs*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

- Herzog, J. A. (1990). Variables contributing to organizational effectiveness: A Comparison between nation exemplary secondary school and lutheran secondary school. *Dissertation Abstracts International*. 51(8): 2582-A.
- Hornby; et al. (1968). *Working with Parents of Children with Special Needs*. P.682.
- Jolly, R. K. (1996). The effectiveness of secondary education administration preparation programs at Kansas Regents Universities. *Dissertation abstract international*. 56(11): 4224.
- Kendrick, J. A. (1988). The emergence of transactional leadership practice in a school improvement effort: A reflective study. *Dissertation Abstracts International*, 12(49): 1330.
- Konto, J. K. (1987). The relationship of vocational and technical instructors' job satisfaction and their perception of area vocational technical school directors leadership style in vocational technical school in the state of Missouri. *Dissertation Abstracts International*, 47(10): 201.
- Murray. (1988). Extrinsic and contextual work variables influencing job Satisfaction turnover among registered nurses in selected New Jersey hospitals. *Dissertation Abstracts International*, 49(1): 3225-A.
- Oskamp Stuart. (1997). *Attitudes and Opinions*. New Jersey, Englewood Cliffs: Prentice-hall.