

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา

Transformational Leadership of Education Administrators Under Songkhla
Provincial Vocational Education

พรฤดี ไพชานาญ¹, อนิวัช แก้วจำนงค์² และอรจันทร์ ศิริโชติ³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลาและเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัยคือครูในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา จำนวน 248 คน จากการสุ่มกลุ่ม ตัวอย่างใช้แบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนและแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ T-test, F-test และทำการเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีการของ Least-Significant Different (LSD) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา มี การทำงานเป็นทีมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) โดยครูที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรสและระดับ การศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีรายได้ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานและสถานศึกษาที่สังกัดต่างกันมีความ คิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา

Abstract

The purposes of this research were to study the teamwork level and compare the transformational leadership of the education administrators under Songkhla Provincial Vocational Education classified by personal factors. The sample consisted of 248 teachers of Songkhla Provincial Vocational Education selected through simple and proportionate stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. The data were statistically analyzed with computer program by using T-test, F-test and

Dual Comparison through Least-Significant Different (LSD) method. The results revealed that the teamwork level of education administrators under Songkhla Provincial Vocational Education was high ($\bar{X} = 3.66$). The opinions of teachers who were different in sex, age, marital status and education to the transformational leadership of the education administrators were not different. The opinions of teachers who were different in income, position, work experience and school to the transformational leadership of the education administrators were different.

Keywords: transformational leadership, education administrators, teachers of Songkhla Provincial Vocational Education

บทนำ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ในการบริหารงานทุกภารกิจของผู้บริหารจะประสบความสำเร็จได้ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมชาติไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์จะต้องรู้จักใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต้องสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสภาพการณ์ได้ ผู้บริหารจึงต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำโดยเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นไปตามที่สถานศึกษาต้องการ ดังนั้น การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของครูและนักเรียนในโรงเรียนด้วย (เทิดชัย อุทัยวี. 2549: 1)

ในปัจจุบันที่สถานการณ์ต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและมักจะมีสถานการณ์ที่เราอาจจะไม่ได้คาดคิดเกิดขึ้นได้เสมอ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นอาจมีผลต่อการบริหารการศึกษาได้ตลอดเวลาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ฉบับปรับปรุงแก้ไข 2545 จึงได้ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 247) ได้แสดงความเห็นไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตามซึ่งอิทธิพลนั้นอาจเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้สามารถกลายเป็นผู้นำและร่วมในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยย่อยขององค์กร

นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีผลต่อผู้ตามโดยจะเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นตามความคาดหวังของผู้นำ สามารถพัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นมีศักยภาพที่มากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจของกลุ่มและองค์กร สามารถจูงใจผู้ตามให้มองและสนใจประโยชน์ส่วนของกลุ่ม องค์กรและสังคม ผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงสามารถนำไปสู่การสร้างความรักความผูกพันได้ผู้วิจัยจึงเห็นด้วยว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามที่ต้องการได้

ในเรื่องนี้ นักวิชาการทั้งเบิร์นส์ (Buens. 1978: 55 อ้างอิงจาก สุชาติา ธรรมนิยม. 2551: 2) และแบสส (Bass. 1985: 25 อ้างอิงจาก สุชาติา ธรรมนิยม. 2551: 2) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

นอกจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแล้วการบริหารงานในสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยทีมงาน ดังจะเห็นได้ว่าองค์กรภาครัฐให้การยอมรับและบริหารงานโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีม มีการสร้างทีมให้แข็งแกร่งเพื่อเน้นให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของการร่วมมือ การสื่อสารและการประสานงานซึ่งจะส่งผลให้การทำงานนั้น ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญและเห็นความจำเป็นของทีมงานโดยหล่อหลอมทีมงานให้เป็นหนึ่งเดียวกัน ร่วมมือร่วมใจปรับปรุงการทำงานและใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานทำให้เกิดพลังร่วมกลุ่มอันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพได้

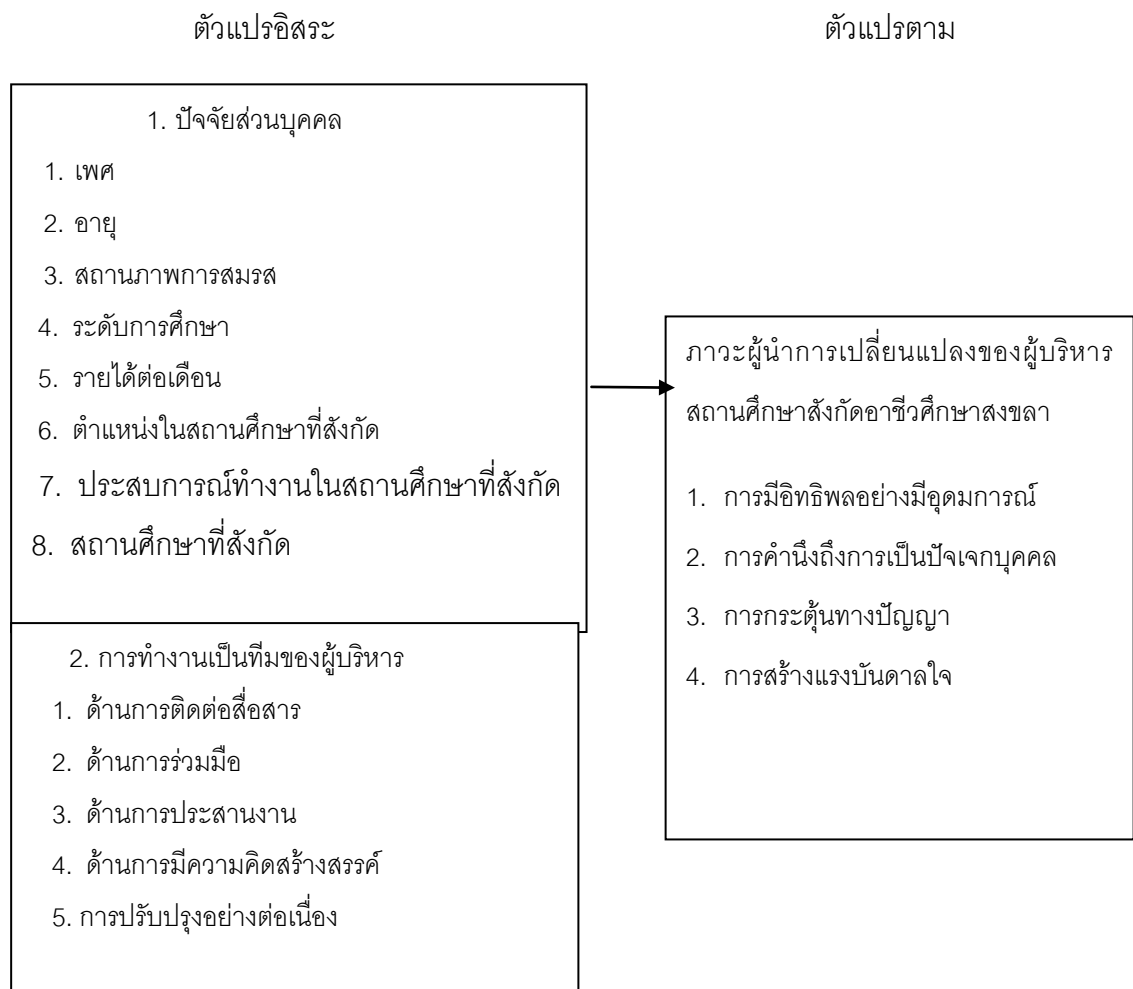
จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นที่มาให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลาสนใจทำวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา” ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมเพื่อผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของเบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio) ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญาและการสร้างแรงบันดาลใจ สำหรับการทำงานเป็นทีมผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของรุมิก (Romig) ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รายละเอียดดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลตั้งแต่เดือนตุลาคม 2556 – กุมภาพันธ์ 2557 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือครูในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา จำนวน 248 คนจากสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา 10 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ วิทยาลัยอาชีวศึกษา

สงขลา วิทยาลัยการอาชีพหลวงประจักษ์ศิลปาคม วิทยาลัยเทคนิคจะนะ วิทยาลัยการอาชีพนาทวี วิทยาลัยการอาชีพสมเด็จพระเจ้าพะโคะ วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการสิงหนคร วิทยาลัยสารพัดช่างสงขลา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสงขลาและวิทยาลัยประมงติณสูลานนท์

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างในชั้นแรกผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (PROPORTIONATE STRATIFIED RANDOM SAMPLING) หลังจากนั้นจึงทำการสุ่มแบบง่าย (SIMPLE RANDOM SAMPLING) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (PRIMARY DATA) จากแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ T-test , F-test และทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Least-Significant Different (LSD) และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ส่วนข้อมูลทุติยภูมิ (SECONDARY DATA) ได้มาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการแปลผลการวิจัยโดยนำเสนอต่อไปนี้

1. ระดับการทำงานเป็นที่มของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นที่มของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากในทุกด้านโดยเรียงตามลำดับไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการประสานงาน ($\bar{X} = 3.72$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 3.71$) ด้านความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.65$) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.63$) และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.59$)

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.76$) การกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.65$) การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.64$) และการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ

2.2 จำแนกตามเพศ ผลวิจัยพบว่าในภาพรวมและรายด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ ครูเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาเพศหญิงมีความคิดเห็นมากกว่าเพศชาย

2.3 จำแนกตามสถานภาพการสมรส ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ครูที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.4 จำแนกตามอายุ ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยครูที่มีอายุต่างกันคือต่ำกว่า 25 ปี 25-35 ปี 36-45 ปีและ 45 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

2.5 จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้านคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันคือต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.6 จำแนกตามรายได้ ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน ครูที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่ากลุ่มที่มีรายได้ 15,000-20,000 บาท มีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป

2.7 จำแนกตามตำแหน่งงาน ผลการวิจัยโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าครูที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD พบว่าครูที่เป็นพนักงานราชการครู มีความเห็นมากกว่าข้าราชการครู/ลูกจ้างประจำครูและลูกจ้างชั่วคราวครู

2.8 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษาที่สังกัด ผลการวิจัยโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านคือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญาและการสร้างแรงบันดาลใจ โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน คือ 1-5 ปี 6-10 ปี 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่ต่างกัน

2.9 จำแนกตามสถานศึกษาที่สังกัด ผลการวิจัยโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ โดยครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันคือขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุป

จากผลการวิจัยผู้วิจัยสรุปผลและอภิปรายผล ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชัย มีระหันนอก (2547: 133-134) ที่ศึกษาทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าการสร้างทีมงานโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา โดยภาพอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมควร ไกรพน (2546: 65) ที่ศึกษาแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย หอมยามเย็น (2548: 75) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐานตามระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก

3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ อายุและระดับการศึกษา พบว่าครูที่มีเพศ อายุและระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสิริวิสุทธิ ปญญาปสุโต (2547: 96) ที่ศึกษาแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาตามทัศนคติของครูผู้สอนพบว่าเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ครูมีเพศ อายุและประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศึกษาไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา จำแนกตามรายได้ สถานภาพการสมรสและตำแหน่งงาน พบว่าครูที่มีรายได้ สถานภาพการสมรสและตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของแคทลียา ศรีใส (2548: 121) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สำนักตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 พบว่าบุคลากรที่มีรายได้

สถานภาพการสมรสและตำแหน่งงานต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เห็นเป็นตัวอย่างโดยการแสดงออกซึ่งการเป็นผู้เสียสละโดยแสดงสมรรถนะอย่างเต็มที่กับการทำงานและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเพื่อการทำประโยชน์ต่อการทำงานได้

2. ผู้บริหารควรมีการประชุมเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับงานและการทำงานในที่ที่ผู้บริหารให้เป็นที่เข้าใจก่อนการติดต่อสื่อสารไปยังบุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคาดหวังเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาสงขลา โดยอาจศึกษาแบบแยกเป็นรายสถานศึกษา

2. ควรศึกษาความพึงพอใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาสงขลา โดยอาจศึกษาแบบแยกเป็นรายสถานศึกษา

คำขอบคุณ

ขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่องนี้ทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาสงขลาทั้ง 10 แห่ง ที่เสียสละเวลาให้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์และร่วมพูดคุย และขอขอบพระคุณคณะกรรมการพิจารณางานวิจัยและมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ที่เห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวิจัยโดยให้โอกาสเข้าร่วมเสนอผลงานวิจัยภาคบรรยายในการประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติ และนานาชาติ ครั้งที่ 5

เอกสารอ้างอิง

แคทลียา ศรีใส. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการ ประจำเขตตรวจราชการที่3.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

เทิดชัย อุตัยวี. (2549). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.

- ธวัชชัย หอมยามเย็น. (2548). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พระมหาสิริวิสุทธิ ปญญาปสุโต. (2547). *การศึกษาภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมาตามทัศนะของครูผู้สอน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย มีระหันนอก. (2547). *การศึกษาทัศนะของผู้บริหารที่มีต่อการสร้างทีมงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สมควร ไกรพน. (2546). *แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. เลย : สถาบันราชภัฏเลย.
- สุชาดา ธรรมนิยม. (2551). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจต่อการบริหารกิจการนักศึกษาของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.