



Guidelines for the Development of Transformative Leadership Related to Performance Standards of Teachers to Increase the Effectiveness of Early Childhood Education Standards under Local Administrative Organizations in Chiang Mai Province

Pitchanan Sidkamon^{1*}, Trirath Sithitool², & Pongthai Keereewongwattana³

1 Siam Technology College, Thailand

2 Siam Technology College, Thailand

3 Siam Technology College, Thailand

** Corresponding author. E-mail: pitcha.pitchanan@gmail.com*

Abstract

This research aimed to study: 1) the level of transformational leadership, 2) the level of teachers' performance standards, 3) the relationship between transformational leadership and teachers' performance standards, and 4) guidelines for developing transformational leadership according to teachers' performance standards to enhance the effectiveness of early childhood education institutions under local administrative organizations in Chiang Mai province. The sample includes 120 kindergarten teachers and 10 school administrators. The research instruments used were a questionnaire with a reliability coefficient 0.97 and a structured interview. The statistical methods used for quantitative data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation, while qualitative data was analyzed through content analysis. The research findings revealed that: (1) the transformational leadership of school administrators and the overall performance standards of teachers were at a high level, (2) there was a significant positive relationship between transformational leadership and the performance standards of teachers at a significance level of 0.01, and (3) the guidelines for developing transformational leadership according to teachers' performance standards to enhance effectiveness in early childhood education institutions suggested that school administrators should stimulate cognitive engagement, encourage teachers to be creative in problem-solving, and provide opportunities for teachers to express their opinions and participate in decision-making in various ways using new methods, such as the PLC process. It is also important to inspire, create visions, and enhance understanding of principles and decision-making based on reasoned judgment that is accurate and fair. Individual differences must be acknowledged, tasks must be assigned according to knowledge and ability, teachers' self-development must be promoted, and exemplary behavior must be demonstrated at work. Additionally, creating a positive working atmosphere and encouraging teachers to collaborate as a team is essential.

Keywords: Transformational Leadership, Teacher Performance Standard, Local Administrative Organization

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับ มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลด้านมาตรฐานสถานศึกษาปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

พิชชานันท์ ศิษฏ์กมล^{1*}, ไตรรัตน์ ลิทธิกุล², และพงศ์ไท ศิริวงศ์วัฒนา³

1 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ประเทศไทย

2 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ประเทศไทย

3 วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: pitcha.pitchanan@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ระดับมาตรฐาน
ปฏิบัติงานของครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู 4)
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของ
สถานศึกษาปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ตัวอย่าง ได้แก่ ครูเรียนอนุบาล 120
คน และผู้บริหารสถานศึกษา 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97
และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
ของครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลตามมาตรฐานสถานศึกษาปฐมวัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นการใช้
ปัญญา ให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา เปิดโอกาสและช่องทางให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและร่วม
ตัดสินใจ อย่างหลากหลายด้วยวิธีการใหม่ ๆ โดยใช้กระบวนการ PLC และควรสร้างแรงบันดาลใจ สร้าง
วิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในหลักการ การตัดสินใจ โดยใช้เหตุผล บนพื้นฐานความถูกต้องและ
ยุติธรรม ควรคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ต้องเข้าใจและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบงานตามความรู้
ความสามารถ ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองตนเอง และควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างในการทำงาน
แสดงออกถึงความจริงใจสร้างบรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน และส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยนั้นได้เข้าสู่กระแสของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากความก้าวหน้าทางด้าน
เทคโนโลยีสารสนเทศบวกกับการผสมผสานความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ได้
ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ระบบการจัดการศึกษา และวิถีชีวิตของประชาชนอย่างมาก
ซึ่งยากที่จะหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้นหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจึงต่างก็หันมาเตรียมความพร้อมของ
องค์กรของตน เพื่อให้มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นดังกล่าวและ

สามารถดำเนินการเปลี่ยนแปลงระบบในองค์กร ซึ่งการดำเนินการเปลี่ยนแปลงนั้น จำเป็นที่ต้องมีการบริหาร การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบเป็นระเบียบ รอบคอบ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อประโยชน์ใน ระยะยาวกับการดำเนินงานขององค์กรต่อไปในอนาคตการเปลี่ยนแปลง (Change) เป็นเหตุการณ์สถานการณ์ หรือกระบวนการที่เกิดขึ้นแล้วจะทำให้ระบบที่ได้รับผลกระทบจะปรับตัว เปลี่ยนแปลงแตกต่างไปจากเดิมการ เปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้มีไข่เรื่องใหม่แต่อย่างไร แต่เป็นเรื่องปกติที่สามารถเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพียงแต่ในอดีต นั้นการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นในอัตราที่ช้า เรียบง่าย และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบที่ซับซ้อนและรุนแรงต่อการ ดำรงชีวิต ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหลายรูปแบบ ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบที่เกี่ยวเนื่อง ซับซ้อน สร้างความสับสน หลายครั้งทำให้เกิดความรู้สึกว่ารุนแรงเกินกว่าจะควบคุมได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหา ทั้งในเชิงโครงสร้างและจิตใจทั้งต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน (มัลลิกา ต้นสอน, 2550)

การจัดการศึกษาต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของ สถานศึกษานั้นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการไขสู่ความมี ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาแต่ผู้บริหารสถานศึกษามีอาจทำงานได้ทุกอย่าง ให้สัมฤทธิ์ผลได้โดยลำพัง เพียงผู้เดียว จำเป็นต้องอาศัยเพื่อนร่วมงานกระบวนการ และภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีทักษะใน การนำคน และสร้างใจให้มีส่วนร่วมทุกคน ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติการกิจที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี อยู่เสมอกระบวนการที่ผู้บริหารสามารถใช้ข้อดีให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายนั้น เรียกว่า “ภาวะผู้นำ” (Leadership) ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานใน โรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องรับผิดชอบทุกงานให้บรรลุ สำเร็จตามจุดหมาย จึงจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีภาวะผู้นำเพื่อให้ สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากการศึกษาวิจัยกันมาเป็นระยะเวลานาน จนทำให้เกิด แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำมากมาย ซึ่งภาวะผู้นำที่มีความสอดคล้องกับสภาพการปัจจุบันที่มีการ เปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลขององค์กรสูงขึ้นได้ (ธีระ รุญเจริญ, 2550).

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองตนเองและมองงานในแง่บวกหรือ กระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจของทีม และองค์กร ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจตนเอง ผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาพ ความรุ่งเรืองของสังคม องค์กรและผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตผู้ ตามให้สูงขึ้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนับเป็นประโยชน์และเป็นหนทางหนึ่งที่จะส่งเสริมมาตรฐานการ ปฏิบัติงานของครูตามแนวทางที่ทุกคนคาดหวังเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและมุ่งสู่คุณภาพที่ดีใน อนาคต ผู้บริหารนับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา หากผู้บริหารเป็นผู้นำด้วยแล้วจะมีผลต่อการพัฒนา การศึกษาเป็นอย่างมาก โดยทั่วไปคุณลักษณะผู้บริหารที่ดีตามแนวคิดของนักวิชาการทางการบริหารจัดการ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกภาพดี มีความริเริ่มรู้จักปรับปรุงแก้ไข มีความสามารถในการ โน้มน้าวจิตใจ มีความเข้าใจบุคคลทั่วไปและเข้าใจสังคมได้ดีมีความกระตือรือร้น มีวิจรรย์ญาณในการ ตัดสินใจที่ดี มีความอดทนและความรับผิดชอบสูง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสานงานได้ดี มีความเชื่อมั่นใน ตนเองสูงและยอมรับนับถือผู้ซึ่งให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและมีความยุติธรรม ลักษณะดังกล่าวไม่ได้หาได้ง่ายๆใน สถานศึกษาที่หายากยิ่งกว่านั้นคือภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (Bass and Avolio, 1994)

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบอาชีพที่จะต้องประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการอันถือว่าเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบอาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบ วิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพให้สมกับ เป็นวิชาชีพ ขั้นสูง และได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับสังคม ผู้ที่เข้าสู่ วงการวิชาชีพครูต้องมีคุณลักษณะบางอย่างได้รับการฝึกฝนจนมีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพ จึงมีความ

จำเป็นต้องส่งเสริม และพัฒนาวิชาชีพครูให้ทันจากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีความสามารถในการใช้กระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้านการสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น การใช้ปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลหรือการคำนึงถึงความสัมพันธ์กับ ผู้ตามเป็นรายบุคคล เพื่อเพิ่มพลังอำนาจให้แก่ผู้ร่วมงานในการดำเนินงานที่เหนือความคาดหวังปกติ โดยใช้วิธีการคิดใหม่ๆ เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549)

คำถามการวิจัย

- 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาปทุมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับใด
- 2) มาตรฐานปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาปทุมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับ
- 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาปทุมวัยกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาปทุมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ มีความความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
- 4) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาปทุมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาปทุมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่
- 2) เพื่อศึกษาระดับมาตรฐานปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาปทุมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาปทุมวัยกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาปทุมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่
- 4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาปทุมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาปทุมวัยกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาปทุมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ มีความความสัมพันธ์ในทางบวก

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนจากความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม

องค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) (Bass, 1999; Bass and Bruce, 1994)

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ชัดเจนในการทำงานและมีลักษณะเป็นมิตร ใจดีและเป็นกันเองปฏิบัติต่อ ผู้ร่วมงานโดยยึดหลักธรรมทางศาสนาเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อฟังนับถือผูกพันเกิดความจงรักภักดีอยากอุทิศตนทำงานและยึดถือค่านิยมตามอย่างผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและเร้าให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจ และเกิดความต้องการที่จะทำสิ่งใดๆ เพื่อให้งานสำเร็จและทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่ามีความสามารถและอยากปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาคาดหวังไว้

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำสามารถที่จะสื่อสารกับผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามทราบถึงวิสัยทัศน์พันธกิจความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามรู้จักใช้ความคิดพยายามริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมและสร้างความท้าทายโดยที่พฤติกรรมของผู้นำจะพยายามตั้งคำถามที่ทวนกระแสดต่อความเชื่อค่านิยมแบบเก่าของผู้ตามและทดลองนำปัญหาเก่าที่เคยเกิดขึ้นไปใช้กับวิธีการแก้ปัญหา แบบใหม่โดยที่ผู้นำจะเป็นผู้ที่ให้การสนับสนุนผู้ตาม

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เข้าใจและปฏิบัติต่อผู้ตามแตกต่างกัน ตามความต้องการและความสามารถที่แตกต่างกันของผู้ตามแต่ละคน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีความสามารถในการใช้กระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้าน การสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น การใช้ปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลหรือการคำนึงถึงความสัมพันธ์กับ ผู้ตามเป็นรายบุคคล เพื่อเพิ่มพลังอำนาจให้แก่ผู้ร่วมงานในการดำเนินงานที่เหนือความ คาดหวังปกติ โดยใช้วิธีการคิดใหม่ๆ เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรฐานวิชาชีพการปฏิบัติงานของครู

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การสืบค้นการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้เพื่อพัฒนาอยู่เสมอ มีการเผยแพร่ชิ้นงาน ผลงานต่างๆทางด้านวิชาการ และการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการจัดกิจกรรมทางวิชาการที่หน่วยงาน สมาคม หรือองค์การ จัดขึ้น เช่น การอบรม การสัมมนา และการประชุม เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

2. การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกปฏิบัติกิจกรรมต่างๆอย่างฉลาด รอบคอบ ด้วยความรักต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมอื่นๆให้แก่ผู้เรียนนั้นครูจำเป็นต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

3. การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความสนใจ ตามความต้องการ ตามความถนัด โดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหาจากความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน เลือกพัฒนา ปรับปรุง ปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนที่จะทำให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

4. การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือ เตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

5. การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิตภัณฑ์ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆเพื่อให้ ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

6. การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคล ด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียน

7. การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติในการเรียนการสอนให้ครอบคลุม และทราบถึง สาเหตุปัจจัยและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูรายงานการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) ปัญหาความทางด้านต้องการของผู้เรียนที่ต้องการได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และเป้าหมายของการพัฒนาของผู้เรียน 2) เทคนิค วิธีการ หรือ นวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการต่างๆหรือนวัตกรรมนั้นๆในการเรียนการสอน 3) ผลจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน 4) ข้อเสนอแนะและแนวทางใหม่ๆในการพัฒนาและปรับปรุงผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

8. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

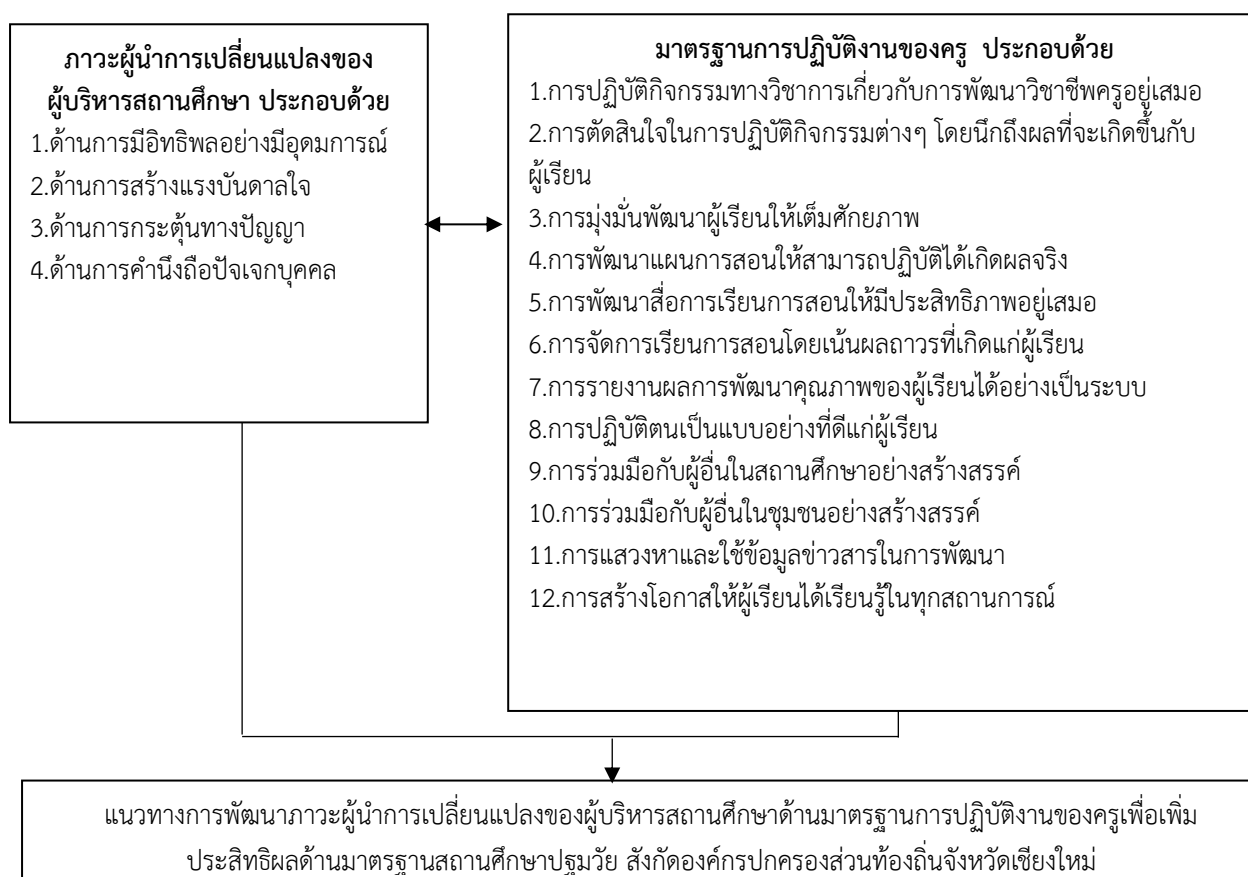
9. การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

10. การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักในความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน สังคม และร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อพัฒนากิจการงานต่างๆของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน สามารถเสนอแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างตรงไปตรงมาและปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นมิตรด้วยความเต็มใจ

11. การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหาแสวงหา การสังเกต การจดจำ และการรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจารณ์อย่างมีเหตุผลและใช้ข้อมูล ประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

12. การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆที่เกิดขึ้นในการเรียน และการจัดกิจกรรมอื่นๆในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวรเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่ง ที่จะนำเอาวิกฤติต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ซึ่งครูจำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหา แล้วเปลี่ยนจากมุมมองของปัญหาให้เป็นวิธีการแนวทาง แนวปฏิบัติในการพัฒนาที่กำหนดให้เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีมุมมองมุมบวกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ครูต้องเป็นผู้กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ มีความรอบคอบ มีสติในการแก้ไขปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์ที่แปรปรวน ฉุนเฉียวหรือแค้นแบบตรงตัวของตนเองเป็นหลัก ครูสามารถมองหามุมในทุก ๆ โอกาสอย่างมีไหวพริบ มองเห็นแนวทางที่นำไปสู่การพัฒนาผลอย่างก้าวหน้าของผู้เรียน

สรุปมาตรฐานวิชาชีพการปฏิบัติงานของครู หมายถึงการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการ พัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ด้านการตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ด้านการพัฒนาแผนการสอน เพื่อให้สามารถเกิดการปฏิบัติผลได้ เกิดขึ้นจริง ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้อาจสามารถใช้งาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ด้านการจัดการ เรียนการสอนแก่ผู้เรียนโดยเน้นผลที่เกิดขึ้น อย่างถาวร ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ เป็นระบบ ด้านการปฏิบัติตน ให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียน ด้านการให้ร่วมมือกับบุคคลอื่น ๆ ในสถานศึกษา อย่าง สร้างสรรค์ด้านการร่วมมือกับบุคคลอื่น ๆ ในชุมชนได้อย่างสร้างสรรค์ด้านการแสวงหาข้อมูล และใช้ ข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนา ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ในทุก ๆ สถานการณ์ ดังนั้น ใน การศึกษาในครั้งนี้จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass, (1999); Bass and Avolio, (1994) และมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ดังกรอบแนวคิดการวิจัยที่แสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา 20 คน และครูโรงเรียนอนุบาล สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 174 คน

2. ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน โดยเลือกแบบเจาะจงจากผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน และครูโรงเรียนอนุบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 120 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยสุ่มอย่างง่ายอย่างเป็นสัดส่วน รวมทั้งสิ้น 140 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert, 1967) ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1. สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 3. มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่จำนวน 12 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) การตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน 3) การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ 4) การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ 8) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 12) การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติวิเคราะห์ และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ			
	$\bar{X}$	(S.D.)	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.44	0.32	มาก	2
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.42	0.38	มาก	4
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.46	0.36	มาก	1
4. ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.43	0.36	มาก	3
รวม	4.44	0.36	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2. มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม

มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู	ระดับปฏิบัติการ			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1.การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ	4.43	0.36	มาก	7
2.การตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน	4.40	0.41	มาก	8
3.การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ	4.39	0.43	มาก	9
4.การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	4.40	0.48	มาก	8
5.การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.44	0.46	มาก	6
5.การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.44	0.46	มาก	6
7.การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ	4.45	0.40	มาก	5
8.การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	4.44	0.38	มาก	6
9.การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	4.46	0.34	มาก	4
10.การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	4.48	0.33	มาก	3
11.การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	4.54	0.34	มากที่สุด	1
12.การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	4.51	0.32	มากที่สุด	2
รวม	4.45	0.28	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า มาตรฐานปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมทั้ง 12 มาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ และด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพมาตรฐานการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงกับภาพรวมของมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01($r = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 4 ด้าน ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.65$) รองลงมา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.62$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.59$) ตามลำดับและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.58$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู เพื่อเพิ่มประสิทธิผลด้านมาตรฐานสถานศึกษาปฐมวัย โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมอบอำนาจและกระจายงานตามความรู้ความสามารถส่งเสริมให้คณะครูมีการพัฒนาตนเอง ให้ความสนใจมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ศักยภาพ ความถนัด ความเชี่ยวชาญ และยอมรับความแตกต่างของบุคลากรแต่ละคนส่งเสริม พัฒนาความสามารถ ความสนใจของบุคลากร เพื่อพัฒนาสู่การทำวิทยฐานะที่สูงขึ้นสร้างบรรยากาศของการให้ เอาใจใส่และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรและปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความมั่นใจกับบุคลากรว่าจะสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และเจตคติที่สำคัญให้กับบุคลากรสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจบุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพิจารณาปัญหาต่าง ๆ มีการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็นแก้ปัญหาและทางออกร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนาตยา ทับยาง (2561) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษาและงานต่าง ๆ จะสำเร็จลุล่วงไปได้ต้องเกิดจากความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลหลายฝ่าย ทั้งนี้จะต้องทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเต็มใจอย่างเต็มศักยภาพตามความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ๆ โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิทธิ์ ทนคำดี (2560) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio, (1994) พบว่า ผู้นำจะประพจน์ในทางที่มุ่งให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และผู้บริหารต้องแสดงให้บุคลากรเห็นว่าสถานศึกษาเป็นของทุกคนควรให้ความรักและความผูกพันและผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ในหน่วยงาน

2. มาตรฐานปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอนุบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมทั้ง 12 มาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ครูได้พัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาสังคมจากข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ ครูสร้างสถานการณ์จำลอง/บทบาทสมมติในลักษณะกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ในภายภาคและครูจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้รู้จักวางแผนแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา เจตน์จำนง (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 พบว่า 1) ระดับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการติดต่อสื่อสารในกลุ่มมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการจัดรูปแบบการดำเนินงานและการจัด การทีมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทาง

ปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติณัฐ ประชัยภูมิ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ตามความเห็นของผู้บริหารและครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณธรรม จริยธรรม รองลงมา คือจรรยาบรรณวิชาชีพและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผลการปฏิบัติงาน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงกับภาพรวมของมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความมั่นใจกับบุคลากรว่าจะสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และเจตคติที่สำคัญให้กับบุคลากรสนับสนุนและสร้างจูงใจบุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพิจารณาปัญหาต่าง ๆ มีการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็นแก้ปัญหาและทางออกร่วมกัน สามารถพัฒนาให้

ครูนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปครูได้พัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาสังคมจากข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ ครูสร้างสถานการณ์จำลอง/บทบาทสมมติในลักษณะกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ในภายอนาคตและครูจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้รู้จักวางแผนแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธภพ ศรีกังพาน (2563) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงอยู่ 2 ด้าน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู เพื่อเพิ่มประสิทธิผลด้านมาตรฐานสถานศึกษาปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยสังเคราะห์และสรุปเป็นแนวทาง ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมอบอำนาจและกระจายงานตามความรู้ความสามารถส่งเสริมให้คณะครูมีการพัฒนาตนเอง ให้ความสนใจ มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ศักยภาพ ความถนัด ความเชี่ยวชาญ และยอมรับความแตกต่างของบุคลากรแต่ละคนส่งเสริม พัฒนาความสามารถ ความสนใจของบุคลากร เพื่อพัฒนาสู่การหาวิสัยทัศน์ที่สูงขึ้นสร้างบรรยากาศของการให้ เอาใจใส่และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรและปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธ (2564) พบว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีการตั้งสมมติฐานเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิธีการใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิด ริเริ่ม ในการพิจารณาปัญหา และการหาคำตอบของปัญหา กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดและเหตุผลไม่วิจารณ์ในความคิดที่แตกต่าง ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ปัญหาคือความท้าทายและเป็นโอกาสในการแก้ปัญหาาร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นแก่ครูว่ปัญหาทุกอย่างมีทางแก้และพิสูจน์ได้ว่าอุปสรรคที่

สามารถเอาชนะได้จากความร่วมมือร่วมใจแก้ปัญหา กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสอนพัฒนาความสามารถของตนเอง เกิดความตระหนักเข้าใจ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

4.1 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเพื่อเพิ่มประสิทธิผลด้านมาตรฐานสถานศึกษา ปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยสังเคราะห์และสรุปเป็นแนวทาง ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ อุดมการณ์ มุ่งมั่นตั้งใจกำหนดเป้าหมายมีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน มีเทคนิคและวิธีโน้มน้าวให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานโดยเต็มใจ สร้างค่านิยมที่ดี สร้างความเชื่อมั่นความศรัทธา และความเอาใจใส่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bass and Avolio (1994) พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึงการที่ผู้นำประพฤติกรรมเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกันผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามผู้ตามจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตผู้นำเป็นผู้ที่ไวใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำ จะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติกรรมเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพความตั้งใจการเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขาผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำ และพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

4.2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเพื่อเพิ่มประสิทธิผลด้านมาตรฐานสถานศึกษา ปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยสังเคราะห์และสรุปเป็นแนวทาง ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ขวัญกำลังใจ ชื่นชม ยกย่อง แก่ผู้ร่วมงานด้วยวาจาที่อ่อนโยน อย่างสม่ำเสมอสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เป้าหมายความสำเร็จให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านการแสวงหาความรู้ การมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการปฏิบัติงาน แสดงออกถึงความจริงใจและสร้างบรรยากาศเชิงบวกในการทำงานส่งเสริมให้คณะครูทำงานร่วมกันเป็นทีมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับคณะครูอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาประพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา ใจ ด้วยความจริงใจกับทุกคนเป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย สามารถสร้างเจตคติที่ดีสร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ มีการกระตุ้นครูในโรงเรียนให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชยความสามารถในการทำงานของครูในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูมีความกระตือรือร้นมีความพยายามเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเองได้ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.3 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเพื่อเพิ่มประสิทธิผลด้านมาตรฐานสถานศึกษา ปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยสังเคราะห์และสรุปเป็นแนวทาง ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้คณะครูมีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา เปิดโอกาสและช่องทางให้คณะครูได้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจหลากหลายโดยใช้กระบวนการ PLC ให้คำปรึกษา และกระตุ้นให้

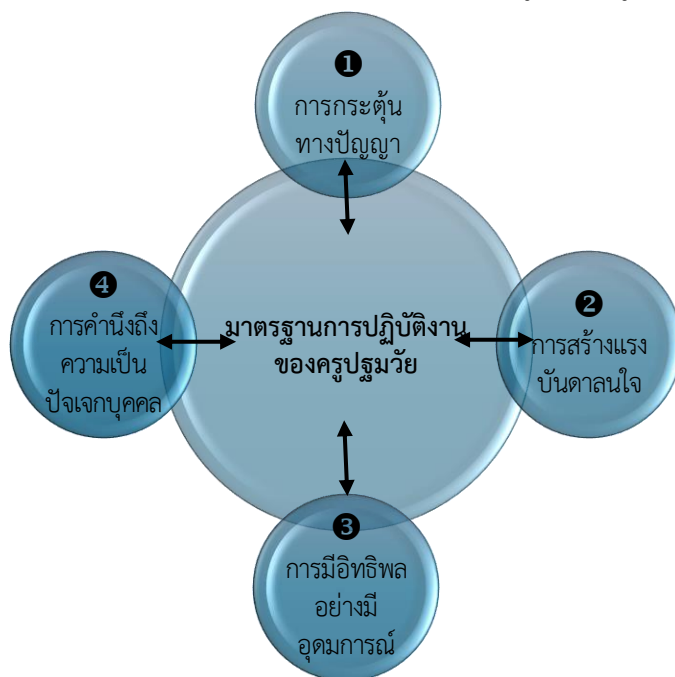
ผู้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลายอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนสร้างและนำเทคนิควิธีการสอน นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน สร้างแรงจูงใจ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน เรียนรู้จากสภาพจริง ส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้ทำงานเต็มศักยภาพอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ส่งเสริมประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564) พบว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีการตั้งสมมติฐานเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิธีการใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิด ริเริ่ม ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดและเหตุผลไม่วิจารณ์ในความคิดที่แตกต่าง ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ปัญหาคือความท้าทายและเป็นโอกาสในการแก้ปัญหาาร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่นแก่ครูว่าปัญหาทุกอย่างมีทางแก้และพิสูจน์ได้ว่าอุปสรรคที่สามารถเอาชนะได้จากความร่วมมือร่วมใจแก้ปัญหา กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสอนพัฒนาความสามารถของตนเอง เกิดความตระหนักเข้าใจและแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง

4.4 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านมาตรฐานสถานศึกษาปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยสังเคราะห์และสรุปเป็นแนวทาง ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมอบอำนาจและกระจายงานตามความรู้ความสามารถส่งเสริมให้คณะครูมีการพัฒนาตนเอง ให้ความสนใจ มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ความถนัด ความเชี่ยวชาญ และยอมรับความแตกต่างของบุคลากรแต่ละคนส่งเสริม พัฒนาความสามารถ ความสนใจของบุคลากร เพื่อพัฒนาสู่การทำวิทยฐานะที่สูงขึ้นสร้างบรรยากาศของการให้ เอาใจใส่และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรและปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผุสดี จิรนากุล (2562) พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารในการดูแล เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเห็นคุณค่าของตนเอง มีการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล มีการนิเทศโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างกัน เอาใจเขามาใส่ใจเราและพูดคุยกันด้วยความเป็นกันเอง ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและเป็นที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือในการทำงานและช่วยแก้ไขปัญหาย่อยเสมอ และพยายามพัฒนาศักยภาพ ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้นตามความสนใจและความสามารถของแต่ละคนให้โอกาสในการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละคนเปิดโอกาสให้ใช้ ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และแสดงการยอมรับและชื่นชม

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านมาตรฐานสถานศึกษาปฐมวัย ดังแสดงในภาพที่ 2 โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมการกระตุ้นทางปัญญา ที่สามารถพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ความมั่นใจกับบุคลากรว่าจะสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ถ่ายทอดวิสัยทัศน์และเจตคติที่สนับสนุนและสร้างจูงใจ บุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพิจารณากระตุ้นให้บุคลากรปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ และสามารถส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็นแก้ปัญหาและหาทางออกร่วมกัน เป็นรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาครูให้สามารถพัฒนามาตรฐาน

ปฏิบัติงานของครู พัฒนาการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ และสร้างความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ สนับสนุนให้ครูนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ให้ครูได้พัฒนาตนเองพัฒนางานและพัฒนาสังคมจากข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ สร้างสถานการณ์จำลอง/บทบาทสมมติในลักษณะกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ในภายอนาคต และจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้รู้จักวางแผนแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความมั่นใจกับบุคลากรว่าจะสามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆได้ถ่ายทอดวิสัยทัศน์และเจตคติที่สำคัญให้กับบุคลากรผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ
2. ผู้บริหารสถานศึกษา8;ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันแสดงความคิดเห็นแก้ปัญหาหาและทางออกร่วมกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาครูนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งเสริมครูได้พัฒนาตนเองพัฒนางานและพัฒนาสังคมจากข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยและพัฒนาแนวทางด้านการสร้างแรงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรศึกษาวิจัยองค์ประกอบเชิงยืนยันในการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาจะคำนึงถึงผลที่ตามมาทางด้านศีลธรรมและจริยธรรมในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ควรศึกษาวิจัยองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของงานที่บุคลากรได้รับมอบหมายเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถอย่างยิ่งในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา เจตน์จำนงค์. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จิตติณัฐ ประจักษ์ภูมิ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- นัตยา ทับยาง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับ การปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3*. วิทยานิพนธ์ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ผุสดี จิรนากุล. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2550). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เนท.
- ยุทธภพ ศรีกังพาน. (2563). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., วิทยาลัยสันตพล, อุตรธานี.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา ลาดพร้าว.
- อภิสิทธิ์ ทนคำดี. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุทุมพร จันทรสิงห์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการ ทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร.
- Bass, B. M. (1999). Two Decades Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Word and Organization Psychology* 8(1), 9-32.

- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage Publication.
- Bass, B. M. & Bruce, J.A. (1994). *Transformational leadership development*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1967). *New Patterns of Management*. McGraw-Hill, New York.