

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
Guidelines for Developing Transformational the Leaderships of School
Administrators' Primary School Management, Suphanburi
Educational Services Area Office 3

ลลิตา วิมูลชาติ*, วีรภัทร ภัทรกุล**

Lalita Wimoonchat*, Weerapat Phattharakul**

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

Received: July 20, 2022 Revised: August 6, 2024 Accepted: November 13, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 2) เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา วิธีดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 293 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การเทียบตารางกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกนและสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ นักวิชาการด้านการศึกษา ผู้บริหารภายในเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา รวม 9 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์ผลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัย ขั้นตอนที่ 1 พบว่า สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ด้านละ 2 ประเด็น รวมทั้งสิ้น 8 ประเด็น เช่น ควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ควรให้ผู้ร่วมงานทุกคนสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันของโรงเรียน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน และ ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของตัวบุคคล เป็นต้น

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

The objectives of this research were 1) Study the change leadership of elementary school administrators. 2) The research was conducted in two stages, i.e., the teachers under the Office of Suphanburi Primary Educational Service Area Office. 3 of 293 The sample size

was determined using Craigsie and Morgan sample tables and stratified sampling. The research instrument was a questionnaire with a confidence value of 0.97 Statistics used in the analysis include average words and basic deviations. Step 2 presents the development of leadership of school administrators. Information groups are educational objectives, educational administrators and 9 elementary school administrators. Specifically, research tools are interview and analysis and analysis.a substantive effect. The first research found that the overall state of change in school administrators was with the highest level of practical influence, with the lowest level of practical influence, with the lowest level of intellectual stimulation, and the second stage of development. The leaders of the change of elementary school administrators include: Four issues each, including eight issues, should be set as a role model for all participants. All participants should create a shared vision and goal of the school. They should be able to express their opinions equally.

Keywords: Leadership Development Guidelines, Leadership Changes

บทนำ

โรงเรียนประถมศึกษาเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ผู้เรียนโดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้แก่สังคม ตามบทบาทและหน้าที่ของตน นอกจากนี้โรงเรียนยังมีความต้องการที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน พร้อมทั้งมีสุขภาพสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ ทำงานเป็น และครองชีวิตอย่างสงบสุข เมื่อพิจารณาสภาพการจัดการศึกษาแต่ละโรงเรียนที่มีระดับคุณภาพที่แตกต่างกันออกไปอาจเกิดจากปัจจัยหลายด้านรวมถึงการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานภายในสถานศึกษา รวมถึงเป็นผู้ที่มีบทบาทในการผลักดันบุคลากรให้เกิดการพัฒนาก้าวหน้าทันกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารที่สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาได้ดีแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสถานศึกษาในทุกมิติ

การบริหารการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่มีการแข่งขันในด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง โดยเฉพาะเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 มาตราที่ 39 ที่ว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทำให้การบริหารสถานศึกษาเป็นนิติบุคคลมีอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเองมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 19) ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่โดยการวางกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อนำสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถในการบริหารในรูปแบบต่าง ๆ (กอบศักดิ์ มูลมัย, 2554 : 1) รวมถึงต้องมีระดับภาวะผู้นำที่มากเพียงพอในการบริหารสถานศึกษาให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมหรือเห็นด้วยคล้อยตามไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อการบริหารสถานศึกษา ชักจูง โน้มน้าว ให้บุคลากร ประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเองควบคู่กันไป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานของผู้บริหาร ในการเข้าใจผู้อื่นและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ในการชักนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงโดยใช้วิธีที่ถูกต้อง สามารถกระตุ้น จูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นนักคิด นักวางแผนที่ดี มีความสามารถในการแก้ปัญหา พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการปฏิบัติงานทางวิชาชีพสูงขึ้น และการตัดสินใจอย่างฉลาดและยุติธรรม มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการทำงาน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559 : 14-15) สอดคล้องกับ ฌีรดา เวชญาลักษณ์ (2560 : 205) ที่ได้กล่าวไว้คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเลียนแบบ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องทำการกระตุ้นทางปัญญา เพื่อให้ผู้ตามเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำงานอย่างอิสระตามขอบเขตของงานที่ผู้ตามมีความรู้ความชำนาญ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องให้ความสำคัญถึงความต้องการความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้าของผู้ตามเป็นรายบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้อิสระในการทำงาน จึงจะนำไปสู่การบริการงานที่มีประสิทธิภาพบรรลุผลสำเร็จ

โดยปกติแล้วภาพลักษณ์ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ของสถานศึกษา แต่ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสะท้อนได้จากคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร หากผู้บริหารมีแรงจูงใจกระตุ้นให้ผู้ตามคล้อยตามการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพเกิดความไว้วางใจและเชื่อถือในตัวผู้นำ นอกจากนี้ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารในการบริหารจัดการ กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้มีความพยายามคาดหวังที่สูงขึ้น จะส่งผลให้การปฏิบัติงานที่สูงขึ้นเกิดการพัฒนาศักยภาพ จนไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในการกิจและวิสัยทัศน์ของงาน นำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร (รุชดี สันนะกิจ, 2559 : 20) สอดคล้องกับ สุรพล บุญมีทองอยู่ (2556 : 45) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวข้องกับการแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน โดยสามารถสร้างความตระหนักรู้ภารกิจ วิสัยทัศน์ ความจงรักภักดี รวมถึงการอุทิศตนเพื่อองค์กร แต่การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ยังมีอุปสรรคในหลากหลายด้านโดยเฉพาะความแตกต่างของช่วงวัยบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อความพร้อมในการรับการเปลี่ยนแปลง

จากรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โครงการลำดับที่ 8 โครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีการกำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพไว้ว่า ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และอัตราจ้างทุกคน ต้องได้รับการส่งเสริมศักยภาพและสมรรถนะตรงตามวิชาชีพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้ มีความเข้าใจ ในนโยบายของหน่วยงานทุกระดับ มีทักษะ มีทัศนคติที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต อุทิศตนในการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ภายใน สถานศึกษา มีการคิดริเริ่มและเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาภายในของสถานศึกษา มีความเคารพบนความแตกต่างระหว่างบุคคล มีคุณธรรม และมีความโปร่งใส โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล เข้าใจ เข้าถึง และสามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในทุกมิติ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 : 27) เมื่อผู้วิจัยพิจารณาโครงการดังกล่าวได้เล็งเห็นว่าการที่ยังคงมีการดำเนินโครงการดังกล่าวอยู่สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 และเสนอแนวทางใน

การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดการ ดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน โดยแต่ละขั้นตอนประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2. นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีการดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,518 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 293 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 43) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยเกณฑ์การให้คะแนนใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121) จำนวน 5 ระดับ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence : IOC) และเลือกเฉพาะคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับหรือมากกว่า 0.6 ขึ้นไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ นักวิชาการด้านการศึกษา จำนวน 3 คน ผู้บริหารการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลงานโดดเด่นในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำนวน 3 คน รวม 9 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง ซึ่งผู้ให้ข้อมูลทุกคนจะต้องมีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 5 ปีและวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ซึ่งประเด็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2 ลำดับ ในแต่ละด้าน จากขั้นตอนที่ 1 นำมาสร้างเป็นข้อคำถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แล้วนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลจากนั้นนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่อรวบรวมเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำและลำดับประเด็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน	($\bar{x}$)	(S.D.)	ระดับภาวะผู้นำ
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	4.07	0.67	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.00	0.79	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.99	0.74	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.01	0.80	มาก
ภาพรวม	4.02	0.71	มาก

ตารางที่ 1 พบว่า สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ($\bar{x} = 4.07$) รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{x} = 4.01$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 4.00$) และ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x} = 3.99$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประเด็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้าน

ลำดับประเด็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับภาวะผู้นำ
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์			
1.1 ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	3.84	1.06	มาก
1.2 ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเคารพนับถืออย่างจริงจัง	3.89	1.08	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ			
2.1 ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่น ความตั้งใจต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.88	1.06	มาก
2.2 ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานสัมผัสกับภาพที่งดงามในอนาคตขององค์กร	3.89	1.08	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา			
3.1 ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและเหตุผลอย่างเสรี	3.93	0.95	มาก
3.2 ผู้บริหารแสดงแนวคิดหลักการและกระบวนการในการพัฒนาสถานศึกษา	3.94	0.98	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล			
4.1 ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.78	1.03	มาก
4.2 ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ	3.86	1.13	มาก

ตารางที่ 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 9 คน พบว่ามี แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 แยกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

ประเด็นในการพัฒนา	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	
1.1 ผู้บริหารกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงานเพื่อ ประโยชน์ของส่วนรวม	ควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ปลุกจิตสำนึกให้ บุคลากรมีความรักและรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมสร้างจิต สาธารณะและสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับผู้ร่วมงาน กระตุ้นปลุกเร้าใน ด้านความรัก ความสามัคคีของผู้ร่วมงานภายในโรงเรียน
ประเด็นในการพัฒนา	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา
1.2 ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิด ความเคารพนับถืออย่างจริงใจ	ควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานในทุกด้านทั้งกาย วาจา และใจ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันกับ ผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการ ทำงาน และเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาคเท่า เทียมกัน
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	
2.1 ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่น ความตั้งใจต่อเป้าหมายและ วิสัยทัศน์ร่วมกัน	ควรให้ผู้ร่วมงานทุกคนสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันของ โรงเรียน สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงาน พร้อมสร้างความเชื่อมั่น และความมุ่งมั่นในการทำงานให้ผู้ร่วมงานได้เห็น ให้ผู้ร่วมงานทุกคน มีส่วนร่วมในการคิดวางแผนการปฏิบัติงานนำพาโรงเรียนไปสู่ เป้าหมาย
2.2 ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงาน สัมผัสกับภาพที่งดงามในอนาคต ขององค์กร	ควรสร้างวัฒนธรรมของโรงเรียนและยึดมั่นในวัฒนธรรมนั้นนำมาใช้ ในการปฏิบัติงาน ยึดหลักการทำงานเป็นทีม คำนึงถึงความคิดและ ความรู้สึกของผู้ร่วมงานทุกคน ทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรปรากฏเป็น ภาพให้ผู้ร่วมงานได้เห็น
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	
3.1 ผู้บริหารกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น และเหตุผลอย่างเสรี	ควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นอย่างเสมอภาคและเท่า เทียมกันและใช้หลักความเสมอภาคหลักการมีส่วนร่วมและเหตุผล เข้ามาในการปฏิบัติงาน บริหารงานแบบประชาธิปไตยให้ผู้ร่วมงาน ทุกคนกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น
3.2 ผู้บริหารแสดงแนวคิด หลักการและกระบวนการใน การพัฒนาสถานศึกษา	ควรเน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนในโรงเรียนทั้งด้านความคิดและด้าน การปฏิบัติงาน มีการวางแผนการบริหารอย่างเป็นระบบและกำหนด โครงสร้างการบริหารอย่างชัดเจน และวางแผนการพัฒนาโรงเรียน จากการจัดตั้งเป้าหมายวิสัยทัศน์และลงมือปฏิบัติดำเนินงานรูปแบบ

ตารางที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 (ต่อ)

4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	
4.1 ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของตัวบุคคล เคารพความแตกต่างของความคิดในแต่ละบุคคลรวมทั้งวิธีการปฏิบัติงานและส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองตรงตามความสามารถและศักยภาพ
ประเด็นในการพัฒนา	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
4.2 ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ	ควรให้ขวัญกำลังใจและยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ ตามเห็นสมควร และมองเห็นคุณค่าในตัวของผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เอาใจใส่ผู้ร่วมงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน รับฟังปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจและจริงใจ และช่วยเหลือปรับแก้ไขผลักดันให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ สิริรักษ์ นักดนตรี (2560 : 74) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์สามารถส่งผลโดยตรงต่อผู้ร่วมงาน เพราะเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงความศรัทธาของผู้ร่วมงานให้มีศรัทธาที่สูงขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงเจตคติ สร้างความผูกพันในโรงเรียน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีอารมณ์ร่วมมุ่งมั่นในการทำงานไปสู่วิสัยทัศน์และความสำเร็จของโรงเรียน

2. จากผลการวิจัยพบว่า สภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับ มยุรฉัตร พูนธนสวัสดิ์ (2562 : 74-75) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูโรงเรียนประถมในอำเภอตอนเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาภาพรวมค่าเฉลี่ยของระดับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจ

เนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาที่ทางโรงเรียนกำลังเผชิญอยู่ พร้อมทั้งส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้ความคิดในการคิดแก้ปัญหาและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ตามกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นมีความริเริ่มสร้างสรรค์ฝึกให้ผู้ตามได้ทำงานอย่างเป็นระบบมีความกล้าที่จะตัดสินใจโดยให้เหตุผลส่งเสริมให้ผู้ตามให้เหตุผลเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานแก่ผู้ตาม

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ศศิธร จำพิมาย (2556 : 118) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 กล่าวว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 4 ตระหนักถึงความสำคัญในการเป็นผู้ที่ปฏิบัติตนโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนเกิดผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของกลุ่มปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีน่าเชื่อถือ น่าเคารพยกย่องเลื่อมใสสร้างความศรัทธาแก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ปลุกจิตสำนึกให้บุคลากรมีความรักและรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมมีจิตสาธารณะ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับผู้ร่วมงาน กระตุ้นปลุกเร้าในด้านความรัก ความสามัคคีของผู้ร่วมงานภายในโรงเรียน สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานรู้จักความเสียสละร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมมือให้ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม อุทิศตนทำงานทั้งในและนอกเวลาราชการ และผู้บริหารควรทำงานด้วยความทุ่มเท อุทิศตนเต็มที่กับงาน เตรียมความพร้อมอยู่เสมอกับทุกสถานการณ์ จัดสร้างรูปแบบโมเดลการบริหารงานให้ครอบคลุมของบริบทโรงเรียน เป็นแบบอย่างเป็นผู้นำในด้านการดำเนินงานพร้อมคอยช่วยเหลือผลักดันการทำงานของผู้ร่วมงานและสร้างอุดมการณ์ร่วมกันพร้อมทั้งเปิดโอกาสและสร้างข้อตกลงร่วมกันกับผู้ร่วมงาน

2. จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การแสดงความเชื่อมั่น ความตั้งใจต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ เชษนิรี แสงสุข (2560 : 97) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กล่าวว่า ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานสำเร็จสำเร็จตามเป้าหมายคอยชี้แนะเทคนิควิธีใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้การดำเนินงานภายในโรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารควรให้ผู้ร่วมงานทุกคนสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันของโรงเรียน เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงาน พร้อมสร้างความเชื่อมั่นและความมุ่งมั่นในการทำงานให้ผู้ร่วมงานได้เห็น ให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดวางแผนการปฏิบัติงานนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมาย

และสร้างความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานทุกคนสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ตามที่รับมอบหมายในงานนั้น ๆ พร้อมทั้งจัดระบบการทำงานให้ดีขึ้นแนวคิดที่ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน และจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน

3. จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและเหตุผลอย่างเสรี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มยุรฉัตร พูลธนสวัสดิ์ (2562 : 76) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนเจดีย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 กล่าวว่า ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา สนับสนุนให้ครูประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและนำ ผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางานให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ กระตุ้นให้ครูคิดเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังปฏิบัติอยู่นั้นทำเพื่อนักเรียน ทำงานให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพ พัฒนางานโดยใช้กระบวนการวิจัยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันตามแนวคิดใหม่ ๆ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันและใช้หลักความเสมอภาคหลักการมีส่วนร่วมและเหตุผลเข้ามาในการปฏิบัติงาน บริหารงานแบบประชาธิปไตยให้ผู้ร่วมงานทุกคนกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นให้เกียรติกันในการแสดงความคิดเห็นและยอมรับซึ่งกันและกัน จุดประกายคำถามพร้อมประเด็นให้ผู้ร่วมงานได้ต่อยอดพัฒนาตนเองและไม่ปิดกั้นโอกาสและแสดงตนอยู่เหนือผู้ร่วมงาน

4. จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนพัฒน์ เมฆเคลื่อน (2556 : 115) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 กล่าวว่า การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลนี้จะให้ประสบการณ์ที่เป็นการเรียนรู้แก่ผู้ตามช่วยพัฒนาการเป็นผู้นำ อีกทั้งยังเป็นการสื่อความหมายแบบสองทางซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น สามารถช่วยลดปัญหาความคลุมเครือในบทบาทของผู้ตามด้วย ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้รับการพัฒนาตนเองตามความสามารถ ตามศักยภาพที่แตกต่างกันเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าตามสายอาชีพ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของตัวบุคคล เคารพความแตกต่างของความคิดในแต่ละบุคคลรวมทั้งวิธีการปฏิบัติงานและส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองตรงตามความสามารถ และศักยภาพ มีการสร้างขวัญและกำลังใจด้วยความเป็นกัลยาณมิตร มองเห็นความแตกต่าง เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นอกจากนี้ผู้บริหารควรใช้แนวคิดที่ว่าทุกคนมีความสามารถและความถนัดที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ควรจัดอบรมพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยการใช้วิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างวิสัยทัศน์

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน จัดกิจกรรม PLC ทุกอาทิตย์ เพื่อระดมความคิดแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีนโยบายยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานภายในโรงเรียน เช่น การกล่าวคำยกย่องในที่ประชุม และการให้รางวัลเพื่อตอบสนองความตั้งใจในการทำงาน รวมถึงสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้น เสริมแรงให้ผู้ร่วมงานเกิดการพัฒนาในศักยภาพในการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2.3 ควรศึกษาศึกษาพฤติกรรมความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

เอกสารอ้างอิง

- กอบศักดิ์ มูลมัย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เชษธีร์ แสงสุข. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู. สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนวัฒน์ เมฆเคลื่อน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ภาวินี นิลคำอ่อน. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- มยุรฉัตร พูลธนสวัสดิ์. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอตอนเจดีย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2**. วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยรังสิต.
- รุชติ สันนะกิจ. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศศิธร จำพิมาย. (2556). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4**. คณะครุศาสตร์ โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สิริรักษ์ นักดนตรี. (2560). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมีอาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรพล บุญมีทองอยู่. (2556). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนรางวัลพระราชทานระดับ มัธยมศึกษาขนาดกลาง : การวิจัยเพื่อการสร้างทฤษฎีรากฐาน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3. (2563). **เอกสารหมายเลข 1/2563 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563**. สุพรรณบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **สำนักนโยบายแผนและมาตรฐานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) : ฉบับสรุป**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด.
- Bass, Bernard M. & Avolio, Bruce J. (1994). **Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership**. Thousand Oaks, Calif: Sage.
- Burns, James M. (1978). **Leadership**. New Delhi: Ambika.
- Kouzes, J. M. & Posner, B. Z. (2012). **The leadership challenge: How to get extraordinary things done in organizations**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Podsakoff, P. M., et al. (1990). **Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors,** Leadership Quarterly. 1(2) : 107-142.
- Weber, M. (2008). **The business case for corporate social responsibility: A company-level measurement approach for CSR**. European Management Journal, 26 (4) : 247-261.