

**แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1**
**Guidelines of the Development of Transformative Leadership of School
Administrators Under the Office of Chiang Mai Primary
Educational Service Area Office 1**

ธนากร เนตรทิพย์*, ธดา สิทธิธาดา**
Tanakorn Netthip*, Thada Siththada**
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Sunandha Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 และ 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 210 คน ได้มาโดยวิธีหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและบริหารการศึกษาจำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ข้อทักษะด้านวิสัยทัศน์ รองลงมา ได้แก่ทักษะด้านการวางแผนกลยุทธ์ ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน ทักษะด้านจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา และทักษะด้านบริหารการศึกษา ตามลำดับ 2) การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 มี 5 ด้าน ดังนี้ 1) ทักษะการวางแผนกลยุทธ์ ผู้บริหารควรมีการวางแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาและปรับแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด 2) ทักษะด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีแนวคิดในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน 3) ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องบูรณาการในการออกแบบหลักสูตรและกลยุทธ์การเรียนการสอน 4) ทักษะด้านบริหารการศึกษา ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะด้านบริหารการศึกษาอยู่เสมอเพราะการบริหารในการทำงานในองค์กร สิ่งที่สำคัญมาก ๆ ในการทำงาน และ 5) ทักษะด้านจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างใน การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานความรับผิดชอบต่อสังคม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, บริหารสถานศึกษา

Abstract

This study aimed to 1) To study the level of transformational leadership of school administrators under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office, Area 1 2) To present guidelines for

developing transformational leadership among school administrators. Under the jurisdiction of the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office, Area 1, the sample group included 1) the director of the educational institution, 2) the deputy director of the educational institution, and 3) teachers in the educational institution. Academic year 2023, number of 210 people it was obtained by calculating the sample size using Krejci and Morgan's sample size estimation table. Experts are highly qualified persons who provide important information, including school directors whose self-evaluation results are at the excellent and excellent levels. and have at least 3 years of experience performing duties and 5 administrative experts in educational institution administration skills were obtained through purposive selection. The research instrument was a questionnaire and interview form Statistics used in quantitative data analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation. For qualitative data, content analysis was used. The research results found that 1) The level of transformational leadership of educational institution administrators in the Islamic Educational Service Area Office 1, especially the transformational leadership of educational institution administrators, is very driven and if considered on a side by side basis By sorting the average values from highest to lowest, it was found that the item with the highest average level was the item on vision skills. The average level was at a high level: strategic planning skills, followed by teaching and learning management skills. Ethical skills in educational institution administration and educational administration skills, respectively 2) Development of transformational leadership of school administrators under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office, Area 1, has 5 areas as follows: 1) Strategic planning skills Administrators should have an operational plan for the educational institution and adjust the educational institution's operational plan to be consistent with the policy of the organization. 2) Vision skills Executives should have ideas in setting vision, mission, and goals that are appropriate to the changing circumstances of the world today 3) Teaching and learning management skills Administrators must integrate them in designing curriculum and teaching strategies. 4) Educational administration skills. Administrators must always develop their educational administration skills. Because management in working in an organization is very important in working and 5) Ethical skills in educational institution administration Administrators must have ethical skills in managing educational institutions. Be an example in using transformational leadership based on social responsibility.

Keywords: Leadership Development of Transformative, School Administrators

บทนำ

สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid – 19) ในปัจจุบันประเทศไทยได้ย่างก้าวเข้าสู่ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) เป็นแนวทางที่มวลมนุษยชาติจะต้องมีความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนกระบวนการพฤติกรรมรูปแบบวิถีชีวิตที่ต่างไปจากเดิมโดยสิ้นเชิงเพื่อเป็นการรักษาชีวิตของตนเองให้ปลอดภัยและมีชีวิตปกติสุขภายใต้สถานการณ์ที่เปี่ยมล้นไปด้วยการเจ็บป่วยและเสียชีวิตจึงทำให้เกิดการค้นคว้าเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาทดแทนหรือลดการสัมผัสของมนุษย์รวมไปจนถึงหลีกเลี่ยงการพบปะกันเป็นการชั่วคราวซึ่งส่งผลต่อทุกด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษาเป็นต้นจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สามารถอยู่รอดและปลอดภัยการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศรวมไปจนถึงความก้าวหน้าและทันสมัยทางการแพทย์ดังกล่าว อาจทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการประชาสัมพันธ์ข้อมูลและข่าวสารที่ถูกต้องเป็นความจริงทันต่อเหตุการณ์ ดังนั้นจากสถานการณ์ดังกล่าวซึ่งส่งผลต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ให้ใช้เข้ากับสภาวะการปัจจุบันและรักษาทุกชีวิตให้ปลอดภัย (ประภา อัครพงศ์พันธ์, 2551, หน้า 1)

พระราชบัญญัติโรคติดต่อ (2558, น. 27) พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน (2548, น. 2) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ห่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้นการแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้นสังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดนการพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560, น. 80) การเรียนการสอนในรูปแบบปกติหรือทุกคนคุ้นเคยว่าเรียนในห้องที่โรงเรียนถือเป็นการจัดการเรียนการสอนที่กระทำกันอย่างแพร่หลายเป็นที่นิยมและกระทำกันมานานแล้วนั้นได้ถูกเปลี่ยนไปโดยสิ้นเชิงการจัดการศึกษาระบบออนไลน์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ได้เปลี่ยนเป็นการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ในทุกภาคส่วนต้องปรับตัวใหม่ทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษา ผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัยและรองรับการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ด้านการบริหารจัดการห้องเรียนออนไลน์ของไทยให้มีคุณภาพทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องต้องมาตั้งเป้าหมายร่วมกันใหม่ว่าอยากให้ผู้บริหารสถานศึกษาและนักเรียนไทยมีทักษะด้านต่างๆ โดยการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนและมีการยืดหยุ่นให้แก่สถานศึกษาต่างๆ โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระในการหาวิธีในการจัดการเรียนการสอนนั้นๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งภายใต้ทรัพยากรที่จำกัดโดยประเทศไทยได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนระบบการศึกษาจะเห็นได้จากการพัฒนานโยบายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 66 ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรกที่ได้ทำ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2549, น. 55) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยีมีผลทำให้ความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้นทำให้ประเทศต่างๆ มีการแข่งขันในหาสามารถยืนหยัดอยู่ได้ในสังคมโลกคุณภาพของประชากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะไปสู่ความสำเร็จตามนโยบายจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566, น. 16) ได้มีลักษณะสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันตลอดจนแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563-2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “พัฒนาคุณภาพทุนมนุษย์ก้าวสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม” นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์พัฒนาประชากรวัยเรียนทุกคนทุกช่วงวัยตั้งแต่ช่วงปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาผู้เรียนที่มีความต้องการดูแลเป็นพิเศษให้มีความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา มีศักยภาพทักษะความรู้ เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเองมีความสามารถในการวางแผนชีวิตและการวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมสามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าโดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566-2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1, 2566, น. 27)

การออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่พัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตผู้เรียนสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่องถึงแม้จะออกจากระบบการศึกษาแล้วรวมถึงความตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลายและการพัฒนาและรักษากลุ่มผู้มีความสามารถพิเศษของพหุปัญญาแต่ละประเภทเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีลักษณะนิสัยมีความรักในสุขภาพและพละนาถายและพัฒนาทักษะด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศและกีฬาเพื่อการอาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้คนไทยเป็นคนดีคนเก่งมีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญในอาชีพและหน้าที่ของตนโดยครูต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครูมีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงและเป็นต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียนปรับเปลี่ยนหน้าที่ “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่โดยปรับหน้าที่จาก “ครูผู้สอน” กลายเป็น “โค้ช” หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้ทำหน้าที่กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจและนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดการเรียนรู้ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนและมีบทบาทเป็นผู้วิจัยพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อผลสำเร็จของตนเอง วิมลพรรณ ช่างคิด (2560, น. 20)

การบริหารจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีลักษณะที่แตกต่างไปจากเดิมโดยที่ผู้บริหารและมีกระบวนการหรือวิธีการบริหารงาน 4 ฝ่ายได้ด้วยตนเองมากขึ้นจึงทำให้ผู้บริหารต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบทบาทหน้าที่ของตนเองให้เข้ากับการจัดการรูปแบบใหม่ดังกล่าวข้างต้นและเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในฐานะท่านผู้นำด้านการศึกษายกในองค์กรจึงอาจกล่าวได้ว่าเป็นบุคคลที่ทรงอิทธิพลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทุก ๆ ลำดับชั้นการปกครองของสังคมในวงการศึกษาเปรียบเสมือนแม่ทัพที่คอยวางกลยุทธ์ในการสู้รบให้เหมาะสมกับบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปอยู่เสมอและรวดเร็วตลอดเวลาส่งผลให้ต้องมีความพร้อมในตนเองรวมไปจนถึงด้านคุณวุฒิ วิทยุฒิ และวุฒิอารมณ์สามารถประยุกต์ให้ใช้เข้ากับสถานการณ์หรือหน้างานจริงได้ตลอดเวลาการที่จะพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานของผู้นำผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารของตนให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในตนเองมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมีความกล้าคิดกล้าทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษาขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาที่ต้องการผู้นำที่เข้มแข็งโครงสร้างภาวะผู้นำจะได้รับการแต่งตั้งโดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการเรียนการสอนของโรงเรียนโดยการให้ผู้เรียนสามารถอ่านออกเขียนได้และสามารถคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ได้อย่างมีศักยภาพแต่ในปัจจุบันพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยขาดภาวะความเป็นผู้นำจนทำให้เกิดปัญหาด้านการบริหารจัดการการศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพเห็นได้จากเยาวชนไทยยังเรียนโดยใช้วิธีท่องจำอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหาด้วยตนเองไม่ได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษาโดยรวม (ประภา อัครพงศ์พันธ์, 2551, หน้า 15)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับใด และเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 เพื่อผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ขับเคลื่อนภาระงานในสถานศึกษาและสามารถบูรณาการให้เข้ากับสถานการณ์ที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงได้เสมอทุกเวลาให้มีประสิทธิภาพและเพิ่มสมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 จำนวน 85 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน ประจำปีการศึกษา 2566

1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 มีขั้นตอนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, น. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 โรงเรียน

2. ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 3 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และ 3) ครูผู้สอนจำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 210 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ 2) ด้านวิสัยทัศน์ 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการบริหารสถานศึกษา และ 5) ด้านจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ชนิด ดังนี้

3.1 แบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิ การศึกษาสูงสุด และ 4) ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 33 ข้อ จำแนกเป็นจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ 2) ด้านวิสัยทัศน์ 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการบริหารสถานศึกษา และ 5) ด้านจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรง .903

3.2 แบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารสถานศึกษาและบริหารการศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดที่ได้รับมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1.1 วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) พร้อมนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

4.1.2 วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อโดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (บุญชม ศรีสะอาด. 2545, น. 100)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการนำผลสรุปจากการวิเคราะห์แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ทุกอันดับในแต่ละด้านนำไปสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านบริหารสถานศึกษาและบริหารการศึกษจำนวน 5 คน โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43 และเพศชาย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 ตามลำดับ อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30-40 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 35.24 อายุ 41-50 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.81 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.95 ตามลำดับ วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 80.48 รองลงมาคือ

ระดับปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 19.52 ตามลำดับ ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 46.19 รองลงมา คือประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 32.86 ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 14.76 ประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.24 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.95 ตามลำดับ

2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 โดยภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.71) และหากพิจารณาเป็นรายด้านพบอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อทักษะด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.58) รองลงมา ได้แก่ ทักษะด้านการวางแผนกลยุทธ์ ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.65) ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.87) ทักษะด้านจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.75) และทักษะด้านบริหารการศึกษา ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านบริหารการศึกษา ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.72)

2.1 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ จำแนกตามรายด้านและรายข้อ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.65) และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ผู้บริหารปรับแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.49) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.59$, S.D. = 0.50) ผู้บริหารสร้างเครือข่ายและทีมงานการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.55) ส่วนข้อที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.90) และผู้บริหารระดมทุนทางการศึกษาเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.83) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ผู้บริหารระดมทุนทางการศึกษาเพื่อประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.83)

2.2 ทักษะด้านวิสัยทัศน์ จำแนกตามรายด้านและรายข้อ พบว่า ทักษะด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.58) และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ผู้บริหารกำหนดค่านิยมของสถานศึกษาให้สำคัญกับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.61$, S.D. = 0.57) รองลงมา ได้แก่ผู้บริหารกำหนดพันธกิจสอดคล้องกับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.59$, S.D. = 0.57) ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์สอดคล้องกับเป้าหมายการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.50) ส่วนข้อที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ผู้บริหารวางแผนกลยุทธ์เพื่อกำหนดทิศทางสถานศึกษาในอนาคตด้านการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.59) และผู้บริหารตระหนักถึงสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ในอนาคตของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่บริหารตระหนักถึงสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ในอนาคตของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.73)

2.3 ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน จำแนกตามรายด้านและรายข้อ พบว่า ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.87) และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ผู้บริหารสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ที่ดีขึ้น ($\bar{x} = 4.69$, S.D. = 0.47) รองลงมา ได้แก่ผู้บริหารตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลและความหลากหลายของผู้เรียน ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.67) ผู้บริหารบูรณาการในการออกแบบหลักสูตรและกลยุทธ์การเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.62) ส่วนข้อที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.79) และผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและความเป็นเลิศทางวิชาการแก่ผู้เรียน (

= 4.01, S.D. = 0.80) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ และความเป็นเลิศทางวิชาการแก่ผู้เรียน ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 0.80)

2.4 ทักษะด้านบริหารการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.72) และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นฐานในระบบการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.48) รองลงมา ได้แก่ผู้บริหารส่งเสริมความเป็นเลิศในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในทิศทางการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.49) ผู้บริหารนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมมาใช้ในการควบคุมคุณภาพการทำงานภายในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.73) ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.75) ผู้บริหารฝึกอบรมและพัฒนาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.76) ส่วนข้อที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการวินิจฉัยและประเมินระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.76) ผู้บริหารมีการกำหนดความเสี่ยงและสนับสนุนอย่างมีความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.79) ผู้บริหารสนับสนุนการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารบริหารวิชาการบริหารงบประมาณบริหารทั่วไปและบริหารงานบุคคล ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.75) ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องบุคลากรนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.78) และผู้บริหารมีการบูรณาการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนการผลิตระบบการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.88) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ผู้บริหารมีการบูรณาการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนการผลิตระบบการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.88)

2.5 ทักษะด้านจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามรายด้านและรายข้อ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.75) และหากพิจารณาเป็นรายข้อพบอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ได้แก่ผู้บริหารไม่เปิดเผยข้อมูลของสถานศึกษาโดยไม่ได้รับอนุญาต ($\bar{X}$ = 4.70, S.D. = 0.66) รองลงมา ได้แก่ผู้บริหารเคารพสิทธิและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.72) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.71) และผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรและผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยไม่ขัดต่อระเบียบข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.76) ส่วนข้อที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ผู้บริหารกำหนดแนวทางการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.71) ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณและสิทธิที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.73) ผู้บริหารมีความสร้างจิตสำนึกด้านจริยธรรมในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.73) และผู้บริหารผลักดันให้บุคลากรตระหนักถึงการบังคับใช้กฎหมายในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.72) ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ผู้บริหารผลักดันให้บุคลากรตระหนักถึงการบังคับใช้กฎหมายในการใช้ภาวะผู้นำการ

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

3.1 ทักษะด้านการวางแผนกลยุทธ์ ผู้บริหารควรมีการวางแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาและปรับแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ควรจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจนถือว่ามีความสำคัญอย่างมากของผู้บริหารในการสั่งการเพื่อให้บุคลากรในองค์กรนั้นให้ความร่วมมือและร่วมดำเนินการต่างๆ ประชุมชี้แจงนโยบายและแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่ซึ่งปฏิบัติการดำเนินงานต่างๆ โดยมีระบบการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนที่ชัดเจนมีความรับผิดชอบต่อผลของงานและทำให้การบริหารบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความสำคัญอย่างมากของผู้บริหารใน

การบริหารสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรในองค์กรนั้นให้ความร่วมมือ และร่วมดำเนินการต่างๆ และทำให้การบริหารบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ต้องสร้างเครือข่ายและทีมงานการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพโดยการสร้างเครือข่ายต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นครูผู้สอนผู้เรียนชุมชนและหน่วยงานภายนอกเพื่อให้การดำเนินงานสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนชุมชนและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการระดมทุนทางการศึกษาเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาและบริหารจัดการภายในสถานศึกษาในส่วนที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐทั้งนี้ประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษาและเสริมสร้างองค์กรให้เจริญรุ่งเรือง

3.2 ทักษะด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีแนวคิดในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสถานศึกษาได้พัฒนาคุณภาพจนประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์มีการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาจุดที่ควรพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้สูงขึ้นตลอดจนความเหมาะสมกับโลกในยุคปัจจุบันกำลังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอีกทั้งมีความรู้ความ สามารถรับมือกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นผู้บริหารควรมีแนวคิดในการกำหนดพันธกิจสอดคล้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาและเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันอย่างรวดเร็วเพื่อเป็นแนวทางในปรับปรุงแก้ไขควบคู่กับการพัฒนาและสนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษาอย่างเหมาะสมตามจุดเด่นของสถานศึกษาจนบรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์มีค่านิยมของสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อใช้ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนา การปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีเพื่อการบริหารสถานศึกษาของตนให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีการวางแผนกลยุทธ์เพื่อกำหนดทิศทางสถานศึกษาในอนาคตด้านการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาได้คุณภาพจนประสบความสำเร็จและจะต้องตระหนักถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา มีการพัฒนาสถานศึกษาให้ได้คุณภาพเพื่อประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ตามที่กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม

3.3 ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องบูรณาการในการออกแบบหลักสูตรกลยุทธ์การเรียนการสอนมีความจำเป็นต่อผู้เรียนในปัจจุบันต้องมีความรู้พื้นฐานทักษะการบูรณาการความรู้ที่ได้รับจากการเรียนการสอนเพื่อสนับสนุนการทำงานดำเนินชีวิตประจำวันอย่างมีประสิทธิภาพความรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ที่ดีขึ้นเพราะนวัตกรรมมีความจำเป็นอย่างมากในปัจจุบันและนวัตกรรมจะเป็นสิ่งที่พัฒนาการเรียนรู้ที่ดีขึ้น บริหารงานและบริหารการศึกษาด้วยความหลากหลายอีกทั้งมีการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาทำการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลให้ทราบถึงความต้องการและความหลากหลายของแต่ละบุคคลนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนเพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลและความหลากหลายของผู้เรียน ให้การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและความเป็นเลิศทางวิชาการแก่ผู้เรียนสนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์มีจำนวนที่เพียงพอต่อการใช้งาน ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและความเป็นเลิศทางวิชาการแก่ผู้เรียน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อความทันสมัยพร้อมทั้งสามารถรับมือการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมรวมถึงเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาใช้แก้ไขปัญหาทางการศึกษาผู้บริหารต้องเป็นผู้นำพร้อมสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพการผลิตและการพัฒนาสื่อใหม่ๆ ที่ทันสมัยขึ้นมาเพื่อตอบสนองการเรียนรู้การปฏิบัติการสอนการใช้นวัตกรรมประยุกต์ในระบบการบริหารจัดการด้านการศึกษาและการปฏิบัติงานอื่นๆ ภายในอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

3.4 ทักษะด้านบริหารการศึกษา การบริหารงานในองค์กรสิ่งที่สำคัญมากๆ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นฐานในระบบการบริหารจัดการสถานศึกษามีการบูรณาการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสนับสนุนการผลิตระบบการเรียนรู้เป็นผู้นำให้แก่วิชาการในสถานศึกษาตามสถานการณ์ต่างๆ ได้ไม่ว่าจะเป็นในปฏิบัติงานการเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องต่างๆ ไป เสริมสร้างการตระหนักถึงความรับผิดชอบงานของตนเสริมสร้างนำความมั่นใจการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมายที่ต้องการเป็นผู้นำแรงจูงใจให้บุคคลตามสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งบุคลากรในองค์กรนักเรียนผู้ปกครองและชุมชน

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันเกิดการพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน สร้างความร่วมมือกับสังคมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสามารถสร้างเครือข่ายภายนอกองค์กรได้มีโอกาสดูแลทรัพยากรขององค์กรโดยเฉพาะในส่วนของการจัดจรรยาบรรณโดยรอบเพื่อการสร้างเครือข่ายมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแนวทางการสนับสนุนส่งเสริมและแนวทางการแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อการพัฒนาองค์กรและได้รับการสนับสนุนจากสังคมดูแลทรัพยากรขององค์กรโดยเฉพาะในส่วนงบประมาณผู้บริหารต้องจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมพัฒนาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่บุคลากรในสถานศึกษานำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมมาใช้ในการควบคุมคุณภาพการทำงานภายในสถานศึกษาสนับสนุนการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารบริหารวิชาการบริหารงบประมาณบริหารทั่วไป และบริหารงานบุคคลวินิจจัยและประเมินระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษามีการทำงานที่เป็นระบบ ส่งเสริมความเป็นเลิศในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในทิศทางการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอนาคตการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตประยุกต์ใช้และพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียนกำหนดความเสี่ยงอาจเกิดขึ้นกับสถานศึกษาภายใต้การบริหารของตนและการสนับสนุนอย่างมีความรับผิดชอบเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาสามารถบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้ในยุคปัจจุบัน

3.5 ทักษะด้านจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานความรับผิดชอบต่อสังคมผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องปฏิบัติตามเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาการปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรงและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นต้องสร้างจิตสำนึกด้านจริยธรรมในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการสนับสนุนการจัดกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรทุกระดับมีความสำคัญเป็นการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมโดยให้บุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบต่อสังคมและบทบาทส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอย่างจริงจังเป็นต้นแบบการสร้างคนดีเพื่อสังคมดีเป็นพลังสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรสังคมแห่งคุณธรรมและจริยธรรมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกมีผู้บริหารให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมต้องกำหนดแนวทางการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีความกล้าหาญเด็ดเดี่ยวมีต้นแบบทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีเพื่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งคุณธรรมและจริยธรรมและนำพาบุคลากรตลอดจนการขับเคลื่อนเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นไปในทิศทางของคุณธรรมและจริยธรรมผลักดันให้บุคลากรตระหนักถึงการบังคับใช้กฎหมายในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวทางสำคัญผู้บริหารได้นำมาใช้ในการจัดระเบียบองค์กรและบุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขเพื่อช่วยป้องกันแก้ไขบรรเทาปัญหาวิกฤติต่างๆ ยึดถือการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด กำหนดนโยบายเกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณและสิทธิที่เกี่ยวข้องเคารพสิทธิรับฟังความคิดเห็นของตนเองและผู้อื่นด้วยการมีสัมมาคารวะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กรและการเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนในชุมชนและสังคม

อภิปรายผลการวิจัย

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่น่าสนใจมาอภิปรายผลตามรายละเอียดต่อไปนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 โดยภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ข้อทักษะด้านวิสัยทัศน์ ทักษะด้านการวางแผนกลยุทธ์ รองลงมาคือ ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน ทักษะด้านจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาและทักษะด้านบริหารการศึกษาตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านบริหารการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิริยัญญา พรหมมสร (2559) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านทั้ง 6 ด้านที่มีภาวะผู้นำสูงสุดลงมา ได้แก่การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมการสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาการระบวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนการกระตุ้นทางปัญญาและการเกื้อกูลและยอมรับเป้าหมายของกลุ่มตามลำดับ และวิมลพรรณช่างคิด (2560) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากการสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 5 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะการวางแผนกลยุทธ์ 2) ทักษะด้านวิสัยทัศน์ 3) ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน 4) ทักษะด้านบริหารการศึกษา และ 5) ทักษะด้านจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 ทักษะการวางแผนกลยุทธ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการวางแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาและปรับแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ในการบริหารควรจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจนถือว่ามีความสำคัญอย่างมากของผู้บริหารในการสั่งการเพื่อให้บุคลากรในองค์กรนั้นให้ความร่วมมือและร่วมดำเนินการต่างๆ ประชุมชี้แจงนโยบายและแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่ซึ่งปฏิบัติการดำเนินงานต่างๆ โดยมีระบบการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบในผลของงานและทำให้การบริหารบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความสำคัญอย่างมากของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรในองค์กรนั้นให้ความร่วมมือและร่วมดำเนินการต่างๆ และทำให้การบริหารบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้สร้างเครือข่ายและทีมงานการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพโดยการสร้างเครือข่ายต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นครูผู้สอนผู้เรียนชุมชนและหน่วยงานภายนอกเพื่อให้การดำเนินงานสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนชุมชนและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการระดมทุนทางการศึกษาเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาและบริหารจัดการภายในสถานศึกษาในส่วนที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐทั้งนี้ประโยชน์สูงสุดของสถานศึกษาเสริมสร้างองค์กรให้เจริญรุ่งเรืองสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรักษ์ นักดนตรี (2560) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมีอาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมีอาชีพประกอบด้วย 1) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการความจำเป็นในการพัฒนา 2) ประเมินสมรรถนะก่อนการพัฒนา 3) การสร้างความเข้าใจและความตระหนักในความสำคัญของการพัฒนา 4) ใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย 5) พัฒนาตนเอง 6) พัฒนาโครงสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมีอาชีพด้วยระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง 7) จัดอบรมพัฒนาเชิงปฏิบัติการ 8) กำกับติดตามการปฏิบัติงาน 9) จัดนิทรรศการหรือสัมมนานำเสนอผลการปฏิบัติงาน

2.2 ทักษะด้านวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมีแนวคิดในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสถานศึกษาได้พัฒนาคุณภาพจนประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์มีการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาจุดที่ควรพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้สูงและดีขึ้นตลอดจนความเหมาะสมกับโลกในยุคปัจจุบันกำลังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยมีความรู้ความสามารถรับมือกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นผู้บริหารควรมีแนวคิดในการกำหนดพันธกิจให้สอดคล้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาเหมาะสมกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันอย่างรวดเร็วเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขควบคู่กับการพัฒนาและสนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษาอย่างเหมาะสมจนบรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้มีความนิยมของสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีเพื่อการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพการวางแผนกล

ยุทธเพื่อกำหนดทิศทางสถานศึกษาในอนาคตด้านการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาจนประสบความสำเร็จ และตระหนักถึงสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ในอนาคตของสถานศึกษา การพัฒนาสถานศึกษาให้ได้คุณภาพประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามที่กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติมา มะโนพรหม และคณะ (2563) ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความตระหนักรู้ในตนเอง ด้านความยุติธรรม ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมด้านความโปร่งใสด้านการมองโลกในเชิงบวกด้านความรับผิดชอบและด้านการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก 2) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยวิธีการกิจกรรมการพัฒนากระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 องค์ประกอบ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยวิธีการพัฒนา 5 วิธีการกิจกรรมการพัฒนา 6 กิจกรรมและกระบวนการพัฒนาดำเนินการด้วยกระบวนการ PIER และ 3) ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้แก่การมีหลักสูตรการสนับสนุนทรัพยากรการกำกับติดตามและประเมินผลและการสร้างเครือข่ายการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลพรรณ ช่างคิด (2560) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือแนะนำให้คำปรึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจกับบุคลากรส่งผลดีต่อประสิทธิผลขององค์กรในระยะยาวผลการวิจัยดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มีศักยภาพสูงขึ้นและสามารถปรับตัวทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

2.3 ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารต้องบูรณาการในการออกแบบหลักสูตรและกลยุทธ์การเรียนการสอนมีความจำเป็นอย่างมากต่อผู้เรียนในปัจจุบันต้องมีความรู้พื้นฐานทักษะการบูรณาการความรู้จากการเรียนการสอนเพื่อสนับสนุนการทำงานและดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพความรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของผู้เรียนเพราะนวัตกรรมจำเป็นอย่างมากในปัจจุบันและนวัตกรรมเป็นสิ่งที่พัฒนาการเรียนรู้ที่ดีขึ้นบริหารงานและบริหารการศึกษาด้วยความหลากหลายต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาทำการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อให้ทราบความต้องการและความหลากหลายของแต่ละบุคคล นำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนทุกด้านเพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลและความหลากหลายของผู้เรียนการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพความเป็นเลิศทางวิชาการแก่ผู้เรียน สนับสนุนงบประมาณเพื่อซื้อวัสดุอุปกรณ์ให้มีจำนวนที่เพียงพอส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและความเป็นเลิศทางวิชาการแก่ผู้เรียนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนเพื่อความทันสมัยสามารถรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่รวมถึงเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษามีต้องมีนำเทคโนโลยีมาใช้แก้ไขปัญหาทางการศึกษา ผู้บริหารต้องควรเป็นผู้นำพร้อมสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพการผลิตและการพัฒนาสื่อใหม่ๆ ทันสมัยขึ้นมาเพื่อตอบสนองการเรียนรู้การปฏิบัติการสอนการใช้นวัตกรรมมาประยุกต์ในระบบการบริหารจัดการการศึกษาและการปฏิบัติงานอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติมา มะโนพรหม และคณะ (2563) ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้แก่การมีหลักสูตรการสนับสนุนทรัพยากรการกำกับติดตามและประเมินผลและการสร้างเครือข่ายการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4 ทักษะด้านบริหารการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะด้านบริหารการศึกษาอยู่เสมอ เพราะการบริหารงานในองค์กรสิ่งที่สำคัญมาก ๆ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารควรใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นฐานในระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาการบูรณาการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนับสนุนการผลิตระบบการเรียนรู้ผู้นำให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานศึกษาตามสถานการณ์ต่างๆ ได้ไม่ว่าจะเป็นในปฏิบัติงานการเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องทั่ว ๆ ไปเสริมสร้างการตระหนักถึงความรับผิดชอบในงานเสริมสร้างนำความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมายที่ต้องการเป็นผู้นำแรงจูงใจให้บุคคลตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งบุคลากรในองค์กรนักเรียนผู้ปกครองและชุมชนเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันและเกิดการพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียนสร้างความร่วมมือกับสังคมโดยรอบผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถสร้างเครือข่ายภายนอกองค์กรได้มีโอกาสดูงานและเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลดีต่อองค์กรชุมชนตลอดจนสังคมเพื่อการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแนวทางการสนับสนุนส่งเสริมและแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อการพัฒนาองค์กรได้รับการสนับสนุนจากสังคมดูแลทรัพยากรขององค์กรโดยเฉพาะในส่วนงบประมาณผู้บริหารต้องจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมและพัฒนาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่บุคลากรในสถานศึกษานำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับการควบคุมคุณภาพการทำงานภายในสถานศึกษาสนับสนุนการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหารวิชาการบริหารงบประมาณบริหารทั่วไปและบริหารงานบุคคล วินิจฉัยและประเมินระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษามีการทำงานที่เป็นระบบส่งเสริมความเป็นเลิศในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในทิศทางการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอนาคตการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตมาประยุกต์ใช้และพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียนกำหนดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับสถานศึกษาภายใต้การบริหารให้การสนับสนุนอย่างมีความรับผิดชอบ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาจะสามารถบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ในยุคปัจจุบันสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลพรรณ ช่างคิด (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือแนะนำให้คำปรึกษาหารือฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรจะส่งผลดีต่อประสิทธิผลขององค์กรในระยะยาวซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มีศักยภาพสูงขึ้นสามารถปรับตัวทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

2.5 ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานความรับผิดชอบต่อสังคมผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องปฏิบัติตามเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพที่เชื่อถือศรัทธามีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรงและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นสร้างจิตสำนึกด้านจริยธรรมในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการสนับสนุนในการจัดกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรทุกระดับมีความสำคัญเพื่อเป็นการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมโดยให้บุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบและมีบทบาทส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมอย่างจริงจัง เป็นต้นแบบในการสร้างคนดีเพื่อสังคมดีเป็นพลังสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรสังคมแห่งคุณธรรมและจริยธรรมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกมีผู้บริหารให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมจะต้องกำหนดแนวทางการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ต้องเป็นผู้นำที่มีความกล้าหาญมีต้นแบบทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีเพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งคุณธรรมและจริยธรรมนำพาบุคลากรตลอดจนการขับเคลื่อนเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นไปในทิศทางของคุณธรรมและจริยธรรมผลักดันให้บุคลากรตระหนักถึงการบังคับใช้กฎหมายในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวทางสำคัญที่ผู้บริหารได้นำมาใช้ในการจัดระเบียบห้ององค์กรและบุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขช่วยป้องกันแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาหรือวิกฤติต่าง ๆ ยึดถือการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัดกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณและสิทธิที่เกี่ยวข้องเคารพสิทธิรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย

การมีสัมมาคารวะเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์กรและการเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนในชุมชนและสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญามาศ แดงสีดา (2565) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรขับเคลื่อนการดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่าย โดยมีจุดเน้นดังนี้ ฝ่ายวิชาการเน้นครูเป็นผู้นำทางวิชาการและการสร้างนวัตกรรมฝ่ายงบประมาณเน้นการดำเนินงานตามระเบียบวิธีโปร่งใสมีส่วนร่วมฝ่ายบุคคลเน้นให้บุคลากรแสวงหาความรู้วางแผนการทำวิทยฐานะและฝ่ายทั่วไปเน้นการวางสัดส่วนบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีภูมิรู้ภูมิธรรมและภูมิฐาน ผู้บริหารควรมองให้ครบทุกด้านมีการคาดการณ์มองภาพในอนาคตแจ้งให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบเพื่อร่วมกันดำเนินงานมีความพร้อมในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ควรพัฒนา คือการวางแผนกลยุทธ์ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านบริหารการศึกษา และด้านจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาเพื่อเกิดประโยชน์ต่อการบริหารของผู้บริหารต่อไป

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมครูและบุคลากรในด้านพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อพัฒนาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมและครอบคลุม ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

2.2 ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

2.3 ควรศึกษาวิจัยทักษะผู้บริหารที่มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

2.4 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). แนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนการสอนตามเจตนารมณ์กระทรวงศึกษาธิการ “2549 ปแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน”. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐาน.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

กฤติมา มะโนพรม และคณะ. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สืบค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 16, 2566, จาก <http://ojslib3.buu.in.th/index.php/education2/issue/view/873>

จารุวรรณ นุสา และสิทธิชัย สอนสุภี. (2564). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2.การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิต

แห่งชาติดี ครั้งที่ 22 . สืบค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 12, 2566, จาก <https://ap.gs.kku.ac.th/gs/th/publicationfile/item/22nd-ngrc-2021/HMP14/HMP14>

- จิริญญา พรหมศร. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. สืบค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 14, 2566, จาก http://dspace.nstru.ac.th:8080/dspace/bitstream/123456789/2333/1/81424_918660_706127
- ชญามาศ แดงสีดา. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกริก. สืบค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 13, 2566, จาก https://mis.krirk.ac.th/librarytext/ED/2565/F_Thanyamas_Daengseeda.pdf
- นันทกร อรุณโน. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 17. สืบค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 13, 2566, จาก <https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=246&group=20>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- ประภา อัครพงศ์พันธุ์. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภาวิดา ธารศรีสุทธิ. (2556). ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: มิตรภาพ.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2546). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. สืบค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 19, 2566, จาก <https://office2021.ksed.go.th>.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2548). พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548. สืบค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 19, 2566, จาก <https://ddc.moph.go.th>.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2556). ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556. สืบค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 19, 2566, จาก <https://www.ksp.or.th>.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2556). ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. สืบค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 19, 2566, จาก <https://www.ksp.or.th>.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2558). พระราชบัญญัติ โรคติดต่อ พ.ศ. 2558. สืบค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 4, 2566, จาก <https://ddc.moph.go.th>.
- วิมลพรรณ ช่างคิด. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศิริประภา เพ็งศิริ. (2556). ทฤษฎีระบบการจัดการ. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- สมคิด สกุลสถาปต์. (2552). รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพในการปฏิรูปสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิก.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 1. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563 – 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. สืบค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 18, 2566, จาก <https://www.chiangmaiarea1.go.th./2020/oit-o4-strategic-plan/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 – 2570). กรุงเทพฯ : สำนัก.

- สิริรักษ์ นักดนตรี. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 16, 2566, จาก <http://cuir.car.chula.ac.th/bitstream/123456789/60110/1/5883855027>
- อัญชลี โพธิ์ทอง. (2555). การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- อำนวย ทองโปร่ง. (2556). ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research Liana Fried Tischler. (2004). **How Does Leadership Transition Influence a Sustained School Change?: A Case Study.** Dissertation Abstracts International 65. 7, 781-A.