

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS
IN THE PHATPHANA SRI PRACHAN SCHOOL GROUP
UNDER SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ดวงใจ นามลังกา¹

Duangjai Namlangka

ชัตติยา ดั่งสำราญ²

Khattiya Duangsamran

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ จำนวน 9 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 1 คน และ 3) ครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 36 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ การส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น การสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างขวัญกำลังใจ การเป็นต้นแบบนำทาง และความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ประกอบด้วยหลายแนวทาง ได้แก่ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ สามารถให้คำแนะนำแก่ครูได้สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เปิดรับฟังความคิดเห็น ใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และเลือกแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ ที่เหมาะสม พร้อมยอมรับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ส่งเสริมให้ครูมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

และส่งเสริมครูในทุกด้านตามความสนใจ สร้างแรงบันดาลใจ เสริมแรง และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการเผยแพร่ผลงาน และรางวัลของครูผ่านช่องทางต่าง ๆ ของโรงเรียน และร่วมแสดงความยินดีแก่ครูในโอกาสต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหาร

Abstract

The research aimed to know 1) the transformational leadership of school administrators in the Phatthana Sri Prachan school group under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1 and 2) the guidelines for developing transformational leadership of school administrators in the Phatthana Sri Prachan school group under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1. The population was 9 schools in the Phatthana Sri Prachan school group. There were 4 respondents per school, consisting of 1 school director, a head of academic administration, and 2 teachers, totaling 36 people. The research instruments were an opinionnaire and a structured interview. The statistics used in the research were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The results of this research were as follows:

1. Transformational leadership of school administrators in the Phatthana Sri Prachan school group under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1 was at the highest level overall and in each aspect by ordering the arithmetic mean values from highest to lowest as follows: enable others to act, inspire a shared vision, encourage the heart, model the way, and challenge the process.

2. The Guidelines for developing transformational leadership of school administrators in the Phatthana Sri Prachan school group under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1 consisted of many approaches, namely administrators should be good role models, be knowledgeable and able to give advice to teachers, create a good working atmosphere, open to listening to opinions, use participatory processes in work performance, choose new and appropriate ways of operating while accepting mistakes that may occur, encourage teachers to have self-discipline, be responsible for their duties, promote teachers in all areas according to their interests, inspire, reinforce and build morale in working by publishing teachers' work and awards through various school channels and congratulating teachers on appropriate occasions.

Keywords : Transformational Leadership, Administrator

บทนำ

ปัจจุบันการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ มีความซับซ้อนมากขึ้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อผลักดันให้บุคลากรในหน่วยงานของตนมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในบริบทที่มีการแข่งขันสูง และในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วและต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องกระตุ้น จูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อผลงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ สำเร็จได้ด้วยดี และสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นให้กับทั้งบุคลากรและหน่วยงานโดยรวม ผู้นำจึงต้องสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ด้วยการสร้างความพร้อมให้กับผู้ตามของตนเองผ่านกระบวนการที่เรียกว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (มัทนา วังนอมศักดิ์, 2561) โดยการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถนำมาใช้ในการบริหารการศึกษาให้เกิดการพัฒนาและมีคุณภาพดีขึ้นได้ ผู้บริหารจึงเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา และขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาหรือโรงเรียนไปสู่เป้าหมายและพันธกิจที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าสนใจ มีการวางแผนทางเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์ ปฏิบัติงานอย่างมั่นใจ มองโลกในแง่ดี แสดงความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม กระทำเชิงสัญลักษณ์เพื่อเน้นย้ำวิสัยทัศน์และค่านิยม และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตามซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการบริหารจัดการในโรงเรียน

เมื่อทำการศึกษาผลการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 135 แห่ง เทียบกับกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า กลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ที่ประกอบด้วยโรงเรียน 9 โรง ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กมิได้เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา และขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาเท่าที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1, 2566) สถานศึกษามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมสนับสนุนการนิเทศภายใน และ PLC อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม รวมทั้งการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1, 2566) เห็นได้ว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันทั้งจากภายในและภายนอก ผู้บริหาร ครู และบุคลากรควรสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นไป นอกจากนี้ผู้บริหารควรตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ และกระบวนการบริหารงานของตนให้มากยิ่งขึ้น โดยการเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจและวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างขวัญกำลังใจให้กับทุกคนในองค์กร เปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา และควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการทำงาน เสนอความคิดเห็น เพื่อแก้ปัญหาและขับเคลื่อนการศึกษาให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

จากปัญหาข้างต้นสรุปได้ว่า บุคคลสำคัญที่มีหน้าที่ในการปฏิรูประบบการศึกษาก็คือ ผู้บริหาร เพราะผู้บริหารมีหน้าที่ในการบริหาร เป็นผู้นำของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาหรือโรงเรียนของตนดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปได้อย่างราบรื่น และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเร่งแก้ไขปัญหาจากสาเหตุที่แท้จริงอย่างเร่งด่วน เพื่อให้ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ที่กำหนด การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ และมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งปัญหาหนึ่งที่มีผลต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก คือ ปัญหาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เพราะถ้าสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน แต่ถ้าการบริหารจัดการขาดประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งทำให้การดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

วิธีการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 9 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) หัวหน้างานวิชาการ จำนวน 1 คน และ 3) ครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 36 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานตำแหน่งปัจจุบัน
2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามแนวคิดของคูทซ์ และโพสเนอร์ ประกอบด้วย 5 แนวทางปฏิบัติ ดังนี้ คือ 1) การเป็นต้นแบบนำทาง (Model the Way) 2) การสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม (Inspire a Shared Vision) 3) ความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ (Challenge the Process) 4) การส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (Enable Others to Act) และ 5) การสร้างขวัญกำลังใจ (Encourage the Heart) (Kouzes and Posner, 2012)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานตำแหน่งปัจจุบัน และตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของคูทซ์ และโพสเนอร์ (Kouzes and Posner) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert, 1961)

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สัมภาษณ์สถานภาพของผู้ถูกสัมภาษณ์ คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานตำแหน่งปัจจุบัน และตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของ คูทซ์ และโพสเนอร์

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ

1. แบบสอบถามความคิดเห็น ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือของนางสาวศรีรุ่ง ศรีสุวรรณ ซึ่งทำเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2565 ที่ได้ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Index of item objective congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.8 – 1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับ (α -coefficient) เท่ากับ 0.945

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยศึกษาการทำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และจัดทำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยมี 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สัมภาษณ์สถานภาพของผู้ถูกสัมภาษณ์ คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานตำแหน่งปัจจุบัน และตอนที่ 2 สัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ตามแนวคิดของคูทซ์ และโพสเนอร์ ซึ่งตั้งคำถาม โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีความซับซ้อนและคิดน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ในทุกด้าน นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเครื่องมือ และนำไปสัมภาษณ์กับคน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา และศึกษานิเทศก์ประจำกลุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้าน เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานตำแหน่งปัจจุบัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำค่ามัธยฐานเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1983)

3. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 36 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวม

(N=36)

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	μ	σ	ระดับ
1	การเป็นต้นแบบนำทาง	4.57	0.59	มากที่สุด
2	การสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม	4.58	0.57	มากที่สุด
3	ความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ	4.53	0.54	มากที่สุด
4	การส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น	4.64	0.43	มากที่สุด
5	การสร้างขวัญกำลังใจ	4.57	0.52	มากที่สุด
รวม		4.58	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.58$, $\sigma = 0.49$) เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น ($\mu = 4.64$, $\sigma = 0.43$) การสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม ($\mu = 4.58$, $\sigma = 0.57$) การสร้างขวัญกำลังใจ ($\mu = 4.57$, $\sigma = 0.52$) การเป็นต้นแบบนำทาง ($\mu = 4.57$, $\sigma = 0.59$) และความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ ($\mu = 4.53$, $\sigma = 0.54$) ตามลำดับ โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.43 - 0.59 แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

2. ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง มีแนวทางในการพัฒนาดังนี้ 1) ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนแนวคิดการทำงาน ไม่ควรใช้การสั่งการเพียงอย่างเดียว แต่ควรลงมือทำร่วมกับครู โดยใช้กระบวนการการมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ เป็นต้นแบบในการทำงานแก่ครู และสร้าง

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานขับเคลื่อนไปได้อย่างมีคุณภาพ 2) ผู้บริหารควรศึกษาแนวทาง หรือขั้นตอนการทำงานก่อนมอบหมายงานทุกครั้ง เพื่อนำความรู้ที่นำมาให้คำแนะนำแก่ครูได้ และ 3) ผู้บริหารและครูควรร่วมกันสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การปฏิบัติงานให้ชัดเจน และร่วมกันดำเนินการตามมาตรฐานนั้น เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม มีแนวทางในการพัฒนาดังนี้ 1) ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง ผ่านการสื่อสารที่จริงใจ แสดงออกถึงความเอาใจใส่ เพื่อให้ครูมีความกล้า และร่วมกันแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ 2) ผู้บริหารและครูควรร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ตั้งเป้าหมาย และหาวิธีการดำเนินงานร่วมกัน และ 3) ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจ เสริมแรง และส่งเสริมครูในด้านต่าง ๆ ตามความสนใจ เพื่อให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านความกล้าท้าทายต่อกระบวนการมีแนวทางในการพัฒนาดังนี้ 1) ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ เพื่อนำมาวางแผนการดำเนินงานร่วมกันกับครู และร่วมกันเลือกแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ ที่เหมาะสม กล้าที่จะลงมือทำตามแนวทางนั้น พร้อมยอมรับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น และหาแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และ 2) ผู้บริหารควรหาวิธีปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานของครู ให้กล้าคิด กล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ พร้อมเปิดรับฟังความคิดเห็น ร่วมกันกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ดียิ่งขึ้น

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่นมีแนวทางในการพัฒนาดังนี้ 1) ผู้บริหารควรให้ครูรับรู้ปัญหา และผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อนำมาสร้างความเข้าใจร่วมกัน สร้างจิตสำนึกให้ครูได้รู้สึกภาคภูมิใจ และเห็นความสำคัญขององค์กรมากขึ้น 2) ผู้บริหารควรใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ประสบการณ์ แนวคิด และวิธีการดำเนินการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ซึ่งส่งผลต่อผลการดำเนินงานในความรับผิดชอบของครู 4) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เช่น จัดทำบันทึกการส่งงาน และติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานด้วยตนเอง และ 5) ผู้บริหารควรจัดทำปฏิทินงาน เพื่อติดตามการดำเนินงานของครูอย่างเป็นระยะ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรดำเนินการเผยแพร่ผลงานของครูผ่านช่องทางต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น แผ่นข่าวประชาสัมพันธ์ เพจโรงเรียน เพื่อประชาสัมพันธ์ความรู้ ความสามารถของครูสู่สาธารณชน ซึ่งเป็นการสร้างกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และ 2) ผู้บริหารควรแสดงความยินดี และมอบรางวัลแก่ครูในโอกาสต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น การแสดงความยินดีหน้าเสาธง การประชุมครู การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา การประชุมผู้ปกครอง เพื่อชื่นชม เสริมสร้างกำลังใจ ทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานแก่ครูคนอื่น ๆ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ การส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น การสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างขวัญกำลังใจ การเป็นต้นแบบนำทาง และความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ประกอบด้วยหลายแนวทาง ได้แก่ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ สามารถให้คำแนะนำแก่ครูได้ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เปิดรับฟังความคิดเห็น ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และวิธีการดำเนินงานร่วมกัน และเลือกแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ ที่เหมาะสม พร้อมยอมรับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ส่งเสริมให้ครูมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบหน้าที่ และส่งเสริมครูในทุกด้านตามความสนใจ สร้างแรงบันดาลใจ เสริมแรง และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการเผยแพร่ผลงานของครูผ่านช่องทางต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น แผ่นข่าวประชาสัมพันธ์ เพจของโรงเรียน เพื่อประชาสัมพันธ์ความรู้ ความสามารถของครูสู่สาธารณชน ซึ่งเป็นการสร้างกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และควรแสดงความยินดี และมอบรางวัลแก่ครูในโอกาสต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น การแสดงความยินดีหน้าเสาธง การประชุมครู การประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา การประชุมผู้ปกครอง เป็นต้น เพื่อชื่นชม เสริมสร้างกำลังใจ ทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานแก่ครูคนอื่น ๆ

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการค้นคว้าอิสระมีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยการเป็นต้นแบบที่ดี และมีการลงมือทำร่วมกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำ เป็นผู้มีความมุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการยอมรับและน่าเชื่อถือ ในส่วนของการจัดสรรคนเข้าทำงาน ผู้บริหารได้มอบหมายงานได้ตรงตามความสามารถและศักยภาพที่มีของแต่ละคน ให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยจัดการประชุมระดมความคิดเห็น เพื่อกำหนดเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ในการดำเนินงาน มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดกว้างทางความคิด รับฟัง และสนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ นำมาปรับประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน ของสถานศึกษา โดยผู้บริหารมีการเตรียมพร้อมรับมือกับความผิดพลาด

ที่อาจเกิดขึ้นอยู่เสมอ อีกทั้ง มีการส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไป นอกจากนี้ผู้บริหารยังได้สร้างขวัญกำลังใจที่ดี โดยการชื่นชม ยกย่องความสำเร็จของครู และบุคลากรทางการศึกษาผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การแสดงความยินดีหน้าเสาธง การทำแผ่นข่าวประชาสัมพันธ์ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐณาพัชร วรพงศ์พัชร และศุภชัย โพธิ์ศรี ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสกล ชุม สิ้นธุ์ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสกล ชุม สิ้นธุ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีรุ่ง ศรีสุวรรณ และวรกาญจน์ สุขสดเขียว ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 รายงาน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย พบว่า

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา ทำให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ รักในองค์กร ให้อิสระในการเลือกและตัดสินใจ ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยสนับสนุนให้ครูลงมือปฏิบัติงานตามความสามารถและศักยภาพที่มี พร้อมทั้งให้เข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามความสนใจ เพื่อเสริมสร้างความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โอภาส แซ่ฮ้อย และคณะ ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีรุ่ง ศรีสุวรรณ และวรกาญจน์ สุขสดเขียว ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารอาจไม่เปิดกว้างทางความคิด รับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาส และสนับสนุนแนวคิดใหม่ของผู้ครู และบุคลากรทางการศึกษาเท่าที่ควร ซึ่งหากผู้บริหารมีการศึกษาความรู้ใหม่อยู่เสมอ เปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็น นำแนวคิดเหล่านั้นมาปรับประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน สร้างเป้าหมายใหม่ในการดำเนินงานของสถานศึกษา

อยู่เสมอ เมื่อบรรลุเป้าหมายเดิมที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารมีความพร้อม ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลว หากการดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายผู้บริหารจะต่อยอดให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นไป แต่ถ้าหากไม่สำเร็จผู้บริหารจะร่วมมือกับครู และบุคลากรทางการศึกษาหาแนวทางแก้ไข และพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สถานศึกษาจะเกิดการพัฒนามีคุณภาพยิ่งขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลศักดิ์ นุชประไพ และนลธวัช ยุทธวงศ์ ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐณาพัชร วรพงศ์พัชร และศุภชัย โพธิ์ศรี ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสกล ชุม สิ้นธุ์ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสกล ชุม สิ้นธุ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีรุ่ง ศรีสุวรรณ และวรกาญจน์ สุขสดเขียว ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ประกอบด้วยหลายแนวทาง สอดคล้องกับงานวิจัยของพลศักดิ์ นุชประไพ และนลธวัช ยุทธวงศ์ ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 มีดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี น่าเคารพ ยกย่อง นับถือไว้วางใจ ทำให้ผู้ตาม เกิดความเลื่อมใส ศรัทธา และประพฤติปฏิบัติตาม ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจภายใน เกิดความเชื่อมั่น เป็นพลังขับเคลื่อนกระบวนการคิดสร้างสรรค์ และเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยร่วมกันหาแนวทางใหม่ ๆ มาช่วยแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์นำไปสู่การพัฒนางานให้ดีขึ้น และผู้บริหารโรงเรียนควรดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคล ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญ ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำ เปิดโอกาส และส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สำหรับพัฒนางานของตนเองให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ ดาราวงศ์ และชัชชญา พิระธรณิศร ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรยึดหลักธรรมาภิบาล กำหนดวิสัยทัศน์ มีเป้าหมาย แนวทางและทิศทางที่ชัดเจน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การรับฟังความคิดเห็น และมอบหมายงานตามความสามารถของผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โอภาส แซ่ฮ้อย และ

คณะได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีแนวทางดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการศึกษาสังเกตความสามารถในการทำงานของบุคลากร ส่งเสริม สนับสนุนในการทำงานของบุคลากร ให้คำแนะนำในการทำงานของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ การเข้าถึง และให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นกัลยาณมิตร วางแผนหาวิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน การดำเนินการแก้ปัญหา ติดตาม ตรวจสอบ เก็บข้อมูล การดำเนินการแก้ปัญหา ให้คำปรึกษาและแนวทางในการช่วยเหลือบุคลากร ยินดีในความสำเร็จด้วยความจริงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟรานซิสโก (Francisco) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและผลที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู พบว่า รางวัล และประสิทธิภาพที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต มีผลต่อสมรรถนะของครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิสกันดาร์ ริสวันดี และฮาซัน (Iskandar Riswanti and Hasan) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค 4.0 พบว่า ผู้บริหารควรให้กำลังใจ ชื่นชม และกระตุ้นให้ครูปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการเป็นต้นแบบนำทางประเด็นที่มีค่าสัมประสิทธิ์อันดับที่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารจะเป็นผู้เริ่มลงมือปฏิบัติ และทำเป็นแบบอย่างให้ครูได้ปฏิบัติตาม และผู้บริหารสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเอง และตั้งมาตรฐานนั้นเป็นแบบอย่างสำหรับครูเพื่อใช้ในการปฏิบัติตาม มีแนวทางพัฒนา 3 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารควรลงมือทำร่วมกับครู โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม และเป็นต้นแบบในการทำงานแก่ครู 2) ผู้บริหารควรศึกษาแนวทาง หรือขั้นตอนการทำงานก่อนมอบหมายงานทุกครั้ง เพื่อนำความรู้มาให้คำแนะนำแก่ครูได้ และ 3) ผู้บริหารและครูควรร่วมกันสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การปฏิบัติงานให้ชัดเจน และร่วมกันดำเนินการตามมาตรฐานนั้นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการที่ผู้บริหารเป็นต้นแบบในการทำงานที่ดี มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานส่งผลให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาเห็นแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง เห็นความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เกิดความเคารพและเชื่อถือ เกิดการทำงานด้วยความเต็มใจ และเกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ส่งผลให้การดำเนินงานขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารมีความรู้ และมีความพร้อมในการขยายผล ทำความเข้าใจงานก่อนมอบหมาย ทำให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานอย่างไร้ความกังวล เมื่อพบปัญหาผู้บริหารย่อมสามารถให้คำปรึกษา และแนะนำได้อย่างทันทั่วทั้งที่ นอกจากนี้การที่ผู้บริหารใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐาน เป้าหมาย และเกณฑ์การปฏิบัติงาน ย่อมทำให้บุคลากรทุกคนเกิดการยอมรับ และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างราบรื่น

2.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อ

วิสัยทัศน์ร่วม ประเด็นที่มีค่ามัธยเลขคณิตน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์เอกลักษณ์ของสถานศึกษาร่วมกัน มีแนวทางพัฒนา 3 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง เพื่อให้ครูมีความกล้า และร่วมกันแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ 2) ผู้บริหารและครูควรร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ตั้งเป้าหมาย และหาวิธีการดำเนินงานร่วมกัน และ 3) ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจ เสริมแรง และส่งเสริมครูในด้านต่าง ๆ ตามความสนใจ ทั้งนี้เนื่องจากการที่ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง ทำให้ทุกคนเกิดความรู้สึกไว้วางใจ และมีความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน ส่งผลให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาเกิดความกล้าคิด และกล้าแสดงออก อาจนำมาซึ่งแนวคิดที่ดีที่สามารถส่งเสริมสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนา และขับเคลื่อนไปได้อย่างมีคุณภาพ และการที่ผู้บริหารใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน โดยเริ่มจากการประชุม วางแผน กำหนดวิสัยทัศน์ และหาวิธีการดำเนินงาน ย่อมทำให้เกิดการยอมรับในแนวทางปฏิบัติที่ผ่านมติดการประชุม ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่ผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายได้ จึงต้องใช้ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคน ผู้บริหารควรส่งเสริมครู และบุคลากรตามความสนใจ และสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน นำไปใช้กับการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ ประเด็นที่มีค่ามัธยเลขคณิตน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงมีความกล้าในการสร้างกระบวนการใหม่ เพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีแนวทางพัฒนา 2 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ เพื่อนำมาวางแผนการดำเนินงานร่วมกันกับครู และร่วมกันเลือกแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ ที่เหมาะสม และ 2) ผู้บริหารควรหาวิธีปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานของครูให้กล้าคิด กล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ความรู้ใหม่จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารควรหมั่นศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอ นอกจากนี้กระบวนการการมีส่วนร่วมก็สำคัญเช่นกัน เพราะการร่วมกันคิด ร่วมกันดำเนินงาน ร่วมกันวางแผน ย่อมทำให้เกิดแนวคิด และวิธีการใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษา เกิดการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้ทันสมัย หากพบเจอปัญหาที่ร่วมกันหาแนวทางแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที นำพาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ผู้บริหารจึงควรแสดงให้เห็นถึงความเชื่อใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้ทุกคนรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญ เกิดความกล้าคิด กล้ากระทำมากขึ้น

2.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น ประเด็นที่มีค่ามัธยเลขคณิตน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายให้ครูแต่ละคนด้วยตนเอง และผู้บริหารสามารถสร้างและกระตุ้นให้ครูได้รู้สึกมีศักดิ์ศรีมีความรับผิดชอบในหน้าที่ และปรารถนาจะให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีแนวทางพัฒนา

5 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารควรให้ครูรับรู้ปัญหา และผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อนำมาสร้างความเข้าใจร่วมกัน 2) ผู้บริหารควรใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ประสบการณ์ แนวคิด และวิธีการดำเนินการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีความสุข 4) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบหน้าที่ และ 5) ผู้บริหารควรจัดทำปฏิทินงาน เพื่อติดตามการดำเนินงานของครูอย่างเป็นระยะ ทั้งนี้เนื่องจากการที่ผู้บริหารให้ครู และบุคลากรทางการศึกษารับรู้ถึงผลการดำเนินงาน และปัญหาที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา ทำให้เกิดความตระหนักในสิ่งที่เกิดขึ้น ผู้บริหารจึงจะสามารถสร้างจิตสำนึกให้ครูได้รู้สึกถึง และเห็นความสำคัญขององค์กร อันเป็นบ่อเกิดของความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความต้องการให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และนำไปสู่การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น โดยการที่สถานศึกษาจะพัฒนา และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเพียงคนเดียว แต่บุคลากรทุกคนก็มีความสำคัญเช่นกัน ผู้บริหารจึงควรเปิดรับฟังความคิดเห็นผ่านการประชุม และระดมความคิด เพื่อรับฟังแนวคิดใหม่ ๆ จากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ทำให้ได้วิธีการดำเนินงานใหม่ ๆ มาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และเมื่อผู้บริหารมีการสื่อสารด้วยความจริงใจ สร้างความรู้สึกไว้วางใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ให้อิสระในการเลือก และตัดสินใจ สนับสนุนการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อความสุข และการดำเนินงานในความรับผิดชอบของครู นอกจากนี้การมีวินัย และการมีความรับผิดชอบมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจึงควรจัดทำบันทึกการส่งงาน ปฏิทินงาน และติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานด้วยตนเองอย่างเป็นระยะ เพื่อติดตามการดำเนินงานที่ได้มอบหมายไป และให้คำปรึกษาในกรณีเกิดความผิดพลาด ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

2.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนพัฒนาศรีประจันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ประเด็นที่มีคามัขมิณเลขคณิตน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการจัดพิธีประกาศเกียรติคุณ และมอบรางวัลให้กับครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษา มีแนวทางพัฒนา 2 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารควรดำเนินการเผยแพร่ผลงานของครูผ่านช่องทางต่าง ๆ ของโรงเรียน และ 2) ผู้บริหารควรแสดงความยินดี และมอบรางวัลแก่ครูในโอกาสต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องจากการเผยแพร่ผลงาน รางวัล เพื่อประชาสัมพันธ์ความรู้ ความสามารถของครูสู่สาธารณชน การกล่าวชื่นชม ยินดี หรือจัดพิธีมอบรางวัลแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นการเสริมแรง และสร้างกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นเจ้าของผลงานเกิดความภาคภูมิใจ เกิดแรงกระตุ้นให้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไป ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร และสถานศึกษาในอนาคต นอกจากจะส่งเสริม และกระตุ้นให้เจ้าของรางวัลเกิดความภาคภูมิใจ อยากพัฒนาตนเองต่อยอดขึ้นไปแล้ว ยังทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาคนอื่น ๆ อีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรพัฒนาการเป็นต้นแบบนำทาง โดยการปรับเปลี่ยนแนวคิดการทำงาน จากการสั่งการเพียงอย่างเดียวเป็นการร่วมลงมือทำ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู ต้องมีความน่าเชื่อถือ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีความรู้ หมั่นศึกษาแนวทาง หรือขั้นตอนการทำงานก่อนมอบหมาย เพื่อให้คำแนะนำแก่ครูได้ อีกทั้งควรร่วมกันกับครูสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน และร่วมกันดำเนินการตามมาตรฐานนั้น เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ผู้บริหารควรพัฒนาการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม โดยการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน เสริมแรง ส่งเสริมครูในด้านต่าง ๆ ตามความสนใจ สื่อสารด้วยความจริงใจ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง ให้ครูมีความกล้า และร่วมกันแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ทำให้เกิดกระบวนการการมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ตั้งเป้าหมาย และหาวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3. ผู้บริหารควรพัฒนาความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ โดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน และเลือกแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ ที่เหมาะสม ทั้งนี้ควรหาวิธีปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานของครูให้กล้าคิด กล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ เปิดรับฟังความคิดเห็น และร่วมกันกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ดียิ่งขึ้น

4. ผู้บริหารควรพัฒนาด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น โดยการให้ครูรับรู้ปัญหา และผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน จากนั้นนำมาสร้างความเข้าใจร่วมกัน ใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการปฏิบัติงานใช้การสื่อสารด้วยความจริงใจและแสดงออกถึงความเอาใจใส่ เพื่อให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ส่งเสริมให้ครูมีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ อีกทั้งผู้บริหารจัดทำปฏิทินงาน บันทึกการส่งงาน นิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อติดตามการดำเนินงานของครูอย่างเป็นระยะ

5. ผู้บริหารควรพัฒนาด้านการสร้างขวัญกำลังใจ โดยการเผยแพร่ผลงาน และรางวัลของครูผ่านช่องทางต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น เพจหรือเว็บไซต์ของโรงเรียน แผ่นข่าวประชาสัมพันธ์ การกล่าววยกย่องชื่นชม แสดงความยินดีหน้าเสาธง ในการประชุมต่าง ๆ เช่น การประชุมครู การประชุมผู้ปกครอง การประชุมคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร และศุภชัย โพธิ์ศรี. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสกล ชุม สิ้นธุ์. *วารสารพัฒนาศิลป์วิชาการ*, 7(2), 39.
- พลศักดิ์ นุชประไพ และนลธวัช ยุทธวงศ์. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนจตุรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. *วารสารวิชาการนอร์ทเทิร์น*, 10(1), 43-44.
- มัทนา วังนอมศักดิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. เพชรเกษมพรินติ้ง กรุ๊ป จำกัด, นครปฐม.
- วันเพ็ญ ดาราวงศ์ และชัชชญา พิระธรณิศร. (2566). การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. *วารสารการบริหารนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการท้องถิ่น*, 9(1), 142.
- ศรีรุ่ง ศรีสุวรรณ และวรกาญจน์ สุขสดเดียว. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 6(4), 50.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. (2566). *การสังเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) ปีการศึกษา 2565*. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา, สุพรรณบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570)*. กลุ่มนโยบายและแผน, สุพรรณบุรี.
- โอภาส แซ่อ้อย และคณะ (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มพัฒนาการศึกษาที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1. *วารสารการบริหารนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการท้องถิ่น*, 9(8), 1185-1186.

ภาษาอังกฤษ

- Best, John W. (1983). *Research in Education*. 4th ed. Englewood Cliffs: prentice – Hill.
- Christopher, Francisco DC. (2019). "School principal's transformational leadership styles and their effects on teacher's self-efficacy." *International journal of advanced research (IJAR)* 7(10), 622-635.
- Iskandar Saputra, Riswanti Rini, and Hasan Hariri. (2022). "Principal's Transformational Leadership in Education Era 4.0." *International Journal of Current Science Research and Review* 5(8), 2852-2860.

James, Kouzes M., and Barry Z. Posner. (2012). *The leadership challenge: how to make extraordinary things happen in organizations*. 5th ed. California: Jossey-Bass.

Lunenburg, Fred C., and Allan C. Ornstein. (2022). *Educational Administration: Concepts and Practices*. 7th ed. California: SAGE Publications.

Rensis, Likert. (1961). *New Pattern of Management*. New York: McGraw – HillBook Company.