

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

The Guidelines for the Development of Administrators Transformational
Leadership under the Phichit Primary Educational Service Area Office 2

อาภาวรรณ จักรเขื่อน¹, ทีปปิพัฒน์ สันตะวัน², ปพนสรค์ โพธิพิทักษ์³
Arpawan Jakkhuan¹, Teeppipat Suntawan², Paponsan Potipitak³
Corresponding Author E-mail: Arpawan.30@nsru.ac.th

Received: 2023-12-06; Revised: 2023-12-24; Accepted: 2024-01-13

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูจำนวน 285 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือ คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีค่าความตรงระหว่าง 0.67 - 1.00 และค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.89 โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน เครื่องมือ คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และ 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล คือ แบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าความตรงระหว่าง 0.67 - 1.00 และความเที่ยงเท่ากับ 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีภาวะผู้นำสูงที่สุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำด้านความคิด ด้านการปฏิบัติ และเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการทำงาน นิเทศการปฏิบัติงาน (3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรหาแนวทางการป้องกันปัญหา และใช้วิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลายอย่างเป็นระบบ (4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารศึกษาควรมีความสามารถ และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการมอบหมายงานให้เหมาะสม และ 3) การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² Student in Master of Education Degree, (Educational Administration), Nakhon Sawan Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

³ Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

The purposes of this research were to study 1) studying the transformational leadership of administrators. The sample consisted of 285 teachers that obtained by using simple random sampling. The instrument used in collecting the data was a questionnaire concerning the transformational leadership of administrators with the validity between 0.67 - 1.00 and the reliability at 0.89. Data was analyzed by mean and standard deviation, 2) Finding the guidelines for the development of administrators transformational leadership was conducted by the discussion group comprising 7 experts. The instrument used in collecting the data was the recording form of discussion group. Data was analyzed by content analysis and 3) evaluating the guidelines for the development of administrators transformational leadership. The instrument used in collecting the data was the evaluation form concerning the guidelines for the development of administrators transformational leadership with the validity between 0.67 - 1.00 and the reliability of 0.93. Data was analyzed by mean and standard deviation. The research results were found as follows;

1) The level of administrators transformational leadership in overall was at the high level. When considering in each aspect, it was found that the highest transformational leadership was the ideological influence, followed by the consideration of the individual, the intellectual stimulation and the inspiration creation, respectively. 2) The guidelines for the development of administrators transformational leadership were as follows: (1) the ideological influence was the administrators should be the leaders of thinking, practical and be a good role model by working for the success of school. (2) The inspiration creation was the administrators should be a leader in work, supervise the work, support, create and encouragement the morale for co-workers. (3) The intellectual stimulation was the administrators should find the ways to prevent problems, and use a variety of systematic problem solving methods and (4) The consideration of the individual was the administrators should have the ability and consider the individual differences in assigning work appropriately, and 3) The evaluation of the guidelines for the development of administrators transformational leadership in overall was at the highest level. The aspect of accuracy was at the highest level. The aspect of appropriateness was at the highest level. The aspect of feasibility was at the highest, and the aspect of usefulness was at the highest level.

Keywords: Transformational Leadership, Administrator

บทนำ

การศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน และการที่จะพัฒนาคนให้มีความรู้และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น ต้องพัฒนาที่การศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างโอกาสทางการศึกษาให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้คนไทยทุกกลุ่มทุกวัยมีคุณภาพมีความพร้อมทั้งทางร่างกายจิตใจสติปัญญา มีจิตสำนึกของความเป็นไทยมีความเป็นพลเมืองที่ดีตระหนักและรู้คุณค่าของขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมที่สั่งงามมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศและรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติถึงสิทธิของบุคคลในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน โดยรวมถึงผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับการสนับสนุนวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชนการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ. 2560: 35)

ระบบการศึกษาต่างยอมรับว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการทั้งปวงในสถานศึกษา ลักษณะของผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำ กล่าวคือ มีศิลปะของการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น

สัมมา ธรณีย (2560: 95) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ทางการศึกษา

จากความหมาย พอสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการตามอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารมาใช้ในการบริหารงาน บริหารคน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการทำงานร่วมกัน ประสานงานกันกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

อรุณี ทองนพคุณ (2558: 10) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอนกติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุนและมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารสถานศึกษามีความจำเป็น เพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

สัมมา ธรณีย (2560: 94) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือ เป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน และเทคนิคต่าง ๆ โดยการนำทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์การมาใช้ เพื่อทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินการ เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและมีคุณภาพจากสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งเป็นการพัฒนาการศึกษาของคนในชาติ

จากที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือ เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยผู้บริหารให้สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีทิศทาง เป็นระบบ เป็นขั้นตอน ต้องอาศัยทั้งองค์ความรู้ ประสบการณ์ ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารของผู้บริหารในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย

ความหมายของผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

ปรเมธ สมบูรณ์ (2556: 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ที่สูงขึ้น สามารถจูงใจผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของคนไปสู่ประโยชน์ขององค์กร สามารถพัฒนา ศักยภาพผู้ตามให้มีความสามารถที่สูงขึ้น และเปลี่ยนความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่า ความพยายามที่คาดหวัง

รัตติกรณ จงวิศาล (2556: 45 - 46) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้ตระหนักถึงภารกิจ จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตนซึ่งนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

จากที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกและมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและผู้ตามเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความพยายามในการทำงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังใช้กระบวนการต่าง ๆ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และกระตุ้นการแสดงศักยภาพให้มากขึ้น ทำให้ตระหนักถึงภารกิจ สร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้มองความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความสำเร็จส่วนตัว ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำองค์กรเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้ขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบด้วยเครื่องมือเชิงปัญญา ภูมิภาวะทางอารมณ์ การมีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ การจูงใจบริหารผู้ตามให้มีความผูกพัน และมุ่งมั่นสู่เป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ การมีภาวะผู้นำส่งผลอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานซึ่งได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ ผู้วิจัยจะขอนำเสนอดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2557: 43) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ เป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กรในระยะยาวของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ขององค์กร ใช้แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรใหม่ภายใต้สถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง

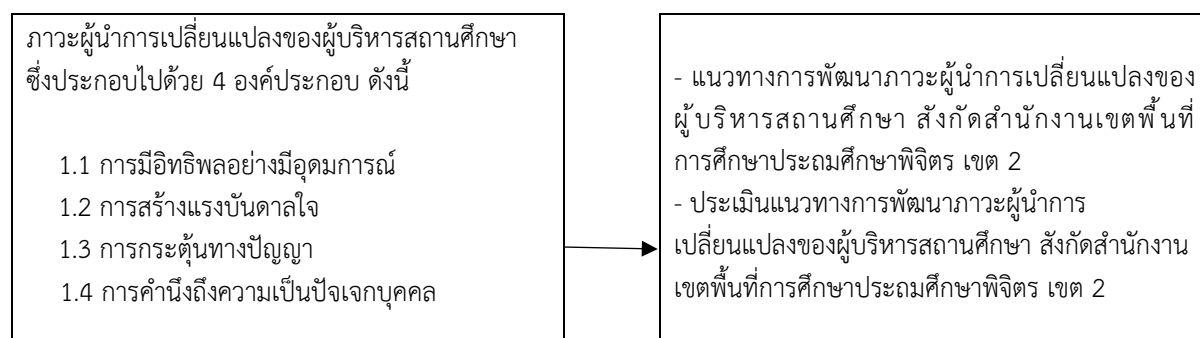
ภารดี อนันต์นาวิ (2557: 338) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระแสสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้การบริหารการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อผลักดันให้การเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทาง ที่พึงประสงค์เนื่องจากผู้บริหารจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย หลายระดับทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานขององค์กร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีและเหมาะสม เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้สติปัญญาคิดหาทางใหม่ ๆ มาปรับปรุงแก้ไขปัญหาขยายการปฏิบัติงานให้กว้างขวาง และกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ

ขอบข่ายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการการสังเคราะห์ขอบข่ายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา หาความถี่ของข้อมูล โดยใช้ฐานนิยม (Mode) เลือกข้อที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป พบว่า ขอบข่ายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินขั้นตอนการวิจัย ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำนวน 1,065 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเครซี, และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 2 จำนวน 285 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

2. แบบสอบถามระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำนวน 55 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยมีค่าคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ

2. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นว่าคุณค่าแต่ละข้อวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ซึ่งกำหนดความคิดเห็นไว้ดังเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าไม่สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

3. นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC) ของแต่ละข้อคำถาม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบและลงความคิดเห็นว่าคุณค่าแต่ละข้อวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และนำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์ ข้อคำถาม จำนวน 55 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์ 0.67 ถึง 1.00

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

5. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's α - Coefficient) ได้ค่าความเที่ยง 0.89

6. จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ขอความอนุเคราะห์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

2. ดำเนินการส่งแบบสอบถามที่จัดทำขึ้น จำนวน 285 ฉบับ ไปยังกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์จากครูตอบแบบสอบถาม โดยวิธีตอบแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านทาง Google Form

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์และจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับมา เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในตอนที่ 1 ด้วยวิธีการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุมสนทนากลุ่ม จำนวน 7 คน ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัย 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา 4 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และศึกษานิเทศก์ 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยนำระดับการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุด 3 อันดับ ในแต่ละด้านมาจัดทำเป็นร่างแนวทาง

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. กำหนดกรอบในการจัดทำกรสนทนากลุ่ม แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ ในแต่ละด้าน มาร่างเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

2. นำร่างแนวทางการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอข้อเสนอแนะและจัดทำเป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่มต่อไป

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ขอความอนุเคราะห์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน เพื่อเชิญประชุมการสนทนากลุ่ม ผ่านระบบออนไลน์ด้วยโปรแกรม Google Meet ณ ห้องประชุมโรงเรียนอนุบาลบางมูลนาก “ราษฎร์อุทิศ” ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน มีคุณสมบัติที่เป็นผู้เชี่ยวชาญที่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีดิจิทัลการศึกษา ด้านการสนับสนุน และส่งเสริมการจัดการศึกษา และด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

3. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ไปบันทึกการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน เพื่อบันทึกข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้จากแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม เพื่อหาหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ประชากร

ผู้ให้ข้อมูลในการประเมินแนวทาง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ดังนี้

5 หมายถึง ถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแนวทางที่ได้จากการสนทนากลุ่ม มาสร้างเป็นแบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน มาสร้างเป็นแบบประเมินแนวทางเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

2. นำแบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้ไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำนวน 30 คน

3. นำข้อมูลจากแบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ขอความอนุเคราะห์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อจัดทำหนังสือขอความร่วมมือประเมินแนวทางการจัดการ จากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 ฉบับ

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์และจำนวนผู้ตอบแบบประเมินที่ได้รับกลับคืนมา เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยวิธีการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์แบบประเมินแนวทางการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา การแปลงความหมายของคะแนนค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

1.1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีภาวะผู้นำสูงที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.31) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.33) และด้านที่มีภาวะผู้นำต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.37)

1.2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านต่ำที่สุด 3 อันดับ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน คือ

1.2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเอง สร้างความศรัทธาให้กับผู้ร่วมงาน 2) ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างชัดเจน 3) ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลตามมาทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม

1.2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจ ให้ทีมงานมีความมุ่งมั่น พินสาอุปสรรค การทำงานให้ สำเร็จ 2) ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ความหวังให้กับ ผู้ร่วมงานว่าตนเองจะร่วมทำงานอย่างเต็มที่ 3) ผู้บริหารโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานมุ่งผลประโยชน์ ขององค์กรก่อนผลประโยชน์ส่วนตัว

1.2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานว่า ปัญหาทุกอย่าง พวกเราสามารถแก้ไขให้ผ่านพ้นไปได้ 2) ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเอาชนะ อุปสรรค ด้วยความร่วมมือร่วมใจของทุกคน 3) ผู้บริหารโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปลี่ยนมุมมองของปัญหาตามสถานการณ์ปัจจุบัน และผลที่ตามมาในอนาคต

1.2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล 2) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกันอย่างยุติธรรม 3) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานนำ ความสามารถทั้งหมดของตนเองออกมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

2. หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน คือ

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 คน ในการจัดการประชุมกระบวนการสนทนากลุ่ม ในเนื้อหา 4 ด้าน มาสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาวิทยาลัยพิจิตร เขต 2 ดังนี้

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำด้านความคิด เป็นผู้นำด้านการปฏิบัติ และเป็นแบบอย่างที่ดีโดยทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานว่าจะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ได้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในการทำงาน มีการพัฒนาอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีความสามารถในการถ่ายทอดอุดมการณ์และวิสัยทัศน์ให้ผู้ร่วมงานดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน กำหนดวิสัยทัศน์ที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ท้าทาย มีแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงานใช้หลักการและเหตุผลเป็นหลักในการแก้ปัญหา รับฟังผู้ร่วมงานด้วยความรอบคอบ รับฟังคำวิจารณ์ด้านการทำงานจากผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการทำงาน มีการนิเทศกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม เป็นที่ปรึกษาที่ดี มีแผนในการปฏิบัติงาน มีการสร้างเป้าหมายร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ดีในทุก ๆ ด้าน มีความเสียสละ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จและ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นคนตรงเวลา ยกย่องผู้ร่วมงานเพื่อให้กำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้สะท้อนแนวคิดวิธีปฏิบัติงานและแนวทางการแก้ปัญหาของตนเองโดยตัวผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง เพื่อให้ผู้ร่วมงานได้นำความรู้ความสามารถมาใช้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ วางแผนในการปฏิบัติงานวางแผนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระบบตามหลักการบริหารองค์รวมร่วมกัน ให้แนวทางก่อนดำเนินงาน แสดงความไว้วางใจไม่จับผิดเพื่อสร้างความมั่นใจในตนเองของผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตนให้ประจักษ์แก่ผู้ร่วมงานว่ามีความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่มุ่งประโยชน์ส่วนตน พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้เกียรติและเคารพในความคิดเห็นของทุกคน เข้าร่วมในการดำเนินงานร่วมกันกับผู้ร่วมงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ชัดเจน มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานร่วมกัน เคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา แนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารประชุมเพื่อเสนอปัญหาที่ตนพบระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางการป้องกัน มีวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลายและแก้ไขอย่างเป็นระบบ สร้างความตระหนักให้ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจที่ตรงกันว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องส่วนรวมต้องช่วยกันแก้ปัญหา และนำความรู้วิธีการใหม่ ๆ มานำเสนอเผยแพร่ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานริเริ่มทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่ตำหนิเมื่อพบความล้มเหลว สร้างบรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ เสริมสร้างความมั่นใจ ให้ผู้ร่วมงานเกิดความรักในองค์กร มุ่งมั่นพัฒนาอุปสรรคเพื่อผลักดันความคิดสู่การปฏิบัติ ให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีในองค์กร ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้รับการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพครู เข้าร่วมชุมชนแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์และนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ให้ร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดการตั้งคำถามร่วมกัน และนำไปหาข้อสรุปของแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ให้ผู้ร่วมงานร่วมกันพิจารณาแนวทางแก้ไขปัญหาลักษณะของปัญหา นำปัญหามาวิเคราะห์ร่วมกัน หาสาเหตุและหนทางแก้ไข ในทางเดียวกันต้องเป็นแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้จริง และสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้

2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารศึกษาความถนัด ความสามารถ และอุปนิสัยของแต่ละบุคคล คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในการมอบหมายงานควรพิจารณา แล้วมอบหมายงานให้เหมาะสม และเมื่อเกิดปัญหาควรให้คำปรึกษาและช่วยกันแก้ไขหรือใช้วิธีการให้กำลังใจ คำแนะนำ ให้ความรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์ สำหรับการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน จนสำเร็จตามเป้าหมาย ยกย่องชื่นชมทั้งต่อหน้าและลับหลัง รวมถึงชมเชยคนอื่นให้ได้เห็นเป็นตัวอย่าง เพื่อเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน วางตัวเป็นกลาง มีความยุติธรรม

ไม่สนับสนุนฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ ควรให้เกียรติ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานทุกคน ในการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ให้ทุกคน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน นิเทศ กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานแต่ละคน อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ประชุมโดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และการประเมินผลงาน เน้นการทำงานเป็นทีม และคอยให้คำปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในองค์กรและให้ผู้ร่วมงานประเมิน ผู้บริหารได้ตลอดเวลา ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้รับผิดชอบงานที่ทำท้าทายความสามารถ และให้การสนับสนุน ให้คำแนะนำเมื่อ เกิดข้อผิดพลาด เพื่อให้ผู้ร่วมงานได้นำความสามารถของตนมาใช้อย่างเต็มตามศักยภาพ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อ ความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน มอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอนเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถด้านอื่นของตนเอง

3. การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน คือ

3.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ มีระดับการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ของความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ อยู่ระดับมากที่สุด

3.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีระดับการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา ของความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ อยู่ระดับมากที่สุด

3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล มีระดับการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา ของความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ อยู่ระดับมากที่สุด

3.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป มีระดับการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยภาพรวมพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา รวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้านสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามี ผู้บริหารที่สร้างความรู้สึกร่วมกันอันหนึ่งอันเดียวกันให้กับผู้ร่วมงานเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งยังเป็นผู้เสียสละ ประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ส่งผลให้การทำงานออกมา ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริชัย นนทะศรี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีอุดมการณ์ความเชื่อมั่นที่แน่วแน่ในการ ปฏิบัติงานจนทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กระตุ้นให้ครูเกิดความกระตือรือร้น ยินดีอุทิศตนเพื่อ ความสำเร็จของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยยึดถือหลักคุณธรรมและจริยธรรม

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารที่ กระตือรือร้นในการทำงานให้ความสำคัญกับการทำงาน ทำหน้าที่ในการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานนำความคิดเห็นด้านบวกมาทำงาน ร่วมกัน เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยดี และผู้บริหารยังช่วยกระตุ้นความกระตือรือร้นของผู้ร่วมงานด้วยการสร้างภาพอนาคต ความก้าวหน้า ความสำเร็จขององค์กร ให้ผู้ร่วมงานได้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภรณ์วดี ประเสริฐดี (2558) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 พบว่า ผู้บริหารพยายามกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจใน การทำงาน เกิดความรักความผูกพันต่อสถานศึกษาด้วยใจจริง พร้อมทั้งจะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารที่กระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานมีความคิด แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหามิว่าจะเป็นภาระแก่ผู้ร่วมงานเท่าที่ตาม รับฟังความคิดเห็นของ ผู้ร่วมงานแม้จะแตกต่างจากความคิดเห็นของตนเอง โดยไม่วิพากษ์วิจารณ์ อีกทั้งผู้บริหารยังคอยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนัก รู้ถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรทั้งเปิดเผยและแอบแฝง เพื่อร่วมมือกันหาทางแก้ไขให้สถานศึกษามีการดำเนินการได้

อย่างราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริชัย นนทะศรี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูแก้ปัญหาด้วยกัน ผู้บริหารสถานศึกษาระดับให้ครูตระหนักถึง ปัญหาและการหาแนวทางในการ แก้ปัญหาด้วยวิธีแห่งปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดง ความคิดเห็นโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถ แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ มีการวิเคราะห์ความแตกต่าง ของผู้ร่วมงานและรู้จักจุดเด่น จุดด้อยของทุกคน เพื่อเป็นประโยชน์ในการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความถนัดของผู้ร่วมงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าพึงพอใจ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้จักยอมรับความแตกต่างของ ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ยินดีในจุดเด่นและช่วยกันสนับสนุนพัฒนาจุดด้อยของกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุณา ศรีประทุมวงศ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวน และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า ผู้บริหารให้เกียรติยกย่องบุคลากร เพื่อให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ อยู่เสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความต้องการของตนเองและความพยายามที่จะสนองต่อความต้องการของบุคลากร อย่างเหมาะสม รับฟังปัญหาส่วนตัวของบุคลากรอย่างตั้งใจ และให้คำปรึกษาและหาวิธีการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ให้คำแนะนำและสอนงานแก่บุคลากรในองค์กรทั้ง รายบุคคลและแบบกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ

2. จากแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน มีข้ออภิปรายผลตามเนื้อหาสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำด้านความคิด เป็นผู้นำด้านการปฏิบัติ และเป็นแบบอย่างที่ดีโดยทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของ สถานศึกษา มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานว่าจะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ได้ ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในการทำงาน มีการพัฒนางานอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีความสามารถในการถ่ายทอดอุดมการณ์และวิสัยทัศน์ให้ผู้ร่วมงานดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน กำหนดวิสัยทัศน์ที่มีเป้าหมาย ที่ชัดเจน ทำลาย และมีแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมี ส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงาน ใช้หลักการและเหตุผลเป็นหลักในการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภรณ์วดี ประเสริฐดี (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 พบว่า ผู้บริหารประพจน์ตนเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตัดสินใจโดย คำนึงถึงผลตามทางศีลธรรมและจริยธรรม แสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยม เสียสละส่วน ตนเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม เห็นความสำคัญในสิ่งที่ผู้ร่วมงานเชื่อถือ และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเองโดยใช้หลักการบริหารคุณภาพที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการทำงาน มีการนิเทศกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ อำนวย ความสะดวก สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม เป็นที่ปรึกษาที่ดี มีแผนในการปฏิบัติงาน มี การสร้างเป้าหมายร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ดีในทุก ๆ ด้าน มีความเสียสละ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จและ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยกย่องผู้ร่วมงานเพื่อให้กำลังใจที่ จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้สะท้อนแนวคิดวิธีปฏิบัติงานและแนวทางการแก้ปัญหาของ ตนเองโดยตัวผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง ให้แนวทางก่อนดำเนินงาน แสดงความไว้วางใจไม่จับผิด เพื่อสร้างความมั่นใจในตนเองของผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นารินทร์ เดชชะท้าน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสร้างความเข้าใจร่วมกันทุ่มเท เสียสละเวลาเพื่อพัฒนาองค์กร รู้จักนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ บริหารจัดการ อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ส่งเสริมให้บุคลากรมี

การพัฒนาตนเอง กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ได้บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถ การเสริมแรงให้บุคลากรรู้จักสร้างวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา การรู้จักตรวจสอบข้อบกพร่องและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารประชุมเพื่อเสนอปัญหาที่ตนพบระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางการป้องกัน มีวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลายและแก้ไขอย่างเป็นระบบ สร้างความตระหนักให้ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจที่ตรงกันว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องส่วนรวมต้องช่วยกันแก้ปัญหา และนำความรู้วิธีการใหม่ ๆ มาเสนอเผยแพร่ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานริเริ่มทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่ตำหนิเมื่อพบความล้มเหลว สร้างบรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ เสริมสร้างความมั่นใจ ให้ผู้ร่วมงานเกิดความรักในองค์กร ให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้รับการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพครู เข้าร่วมชุมชนแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์และนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุณา ศรีประทุมวงศ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างความร่วมมือ ร่วมใจ เพื่อให้ผู้ตามใช้ความคิดที่เป็นระบบ และมีเหตุผล ให้ตระหนักเข้าใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้บริหารควรมีการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในการกระตุ้นองค์ความรู้ที่มีในตัว ให้ได้แสดงออกมาได้เต็มศักยภาพโดยวิธีการใหม่ ๆ และสามารถทำงานได้อย่างอิสระ ผู้บริหารควรเปิด โอกาสให้เข้าอบรมพัฒนาตามความสนใจและความถนัด เพื่อนำความรู้มาใช้ในการพัฒนา งานอย่างเต็มความสามารถผู้บริหารควรมีการประชุมร่วมกัน เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น ร่วมแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน

2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารศึกษาความถนัด ความสามารถ และอุปนิสัยของแต่ละบุคคล คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในการมอบหมายงานควรพิจารณา แล้วมอบหมายงานให้เหมาะสม และเมื่อเกิดปัญหาควรให้คำปรึกษาและช่วยกันแก้ไขหรือใช้วิธีการให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ ให้ความรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์ สำหรับการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน จนสำเร็จตามเป้าหมาย ยกย่องชื่นชมทั้งต่อหน้าและลับหลัง รวมถึงชมเชยคนอื่นให้ให้เห็นเป็นตัวอย่าง เพื่อเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน วางตัวเป็นกลาง มีความยุติธรรม ไม่สนับสนุนฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ ควรให้เกียรติ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานทุกคน ในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน นิเทศ กำกับ ติดตาม ผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ประชุมโดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และการประเมินผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกลักรจิกา ถวัลย์เสรี (2557) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี พบว่า ผู้บริหารควรทำให้มีบรรยากาศในการให้การสนับสนุนโดยการฟังความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างระมัดระวัง ปฏิบัติตนเสมือนเป็นผู้ฝึกสอน และผู้แนะนำ มอบหมายงานให้บุคคลมีการพัฒนาสูงสุด เพื่อให้ผู้ร่วมงานพัฒนาความท้าทายส่วนบุคคล

3. จากการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเห็นว่าแนวทางการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงซึ่งแนวทางมีการอ้างอิงถึงหลักการและเหตุผลเป็นหลักในการแก้ปัญหา เช่นเดียวกับการปฏิบัติจริงที่ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลตามมา ผู้บริหารเห็นด้วยกับแนวทางการสร้างแรงบันดาลใจ เห็นด้วยกับการโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานมุ่งผลประโยชน์ ขององค์กรก่อนผลประโยชน์ส่วนตัว มองว่าเป็นแนวทางที่เหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารทำหน้าที่ในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเอาชนะอุปสรรค ด้วยความร่วมมือร่วมใจของทุกคนอยู่ก่อนแล้ว เพราะผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกันอย่างยุติธรรม ผู้บริหารวางตัวเป็นกลาง มีความยุติธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเอง กำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความศรัทธาให้กับผู้ร่วมงาน ควรสร้างแรงบันดาลใจ ความเชื่อมั่น ความหวังว่าผู้บริหารจะร่วมทำงานอย่างเต็มที่ ให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน

1.2 ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่น กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเอาชนะ ให้เห็นว่าอุปสรรคที่เกิดทุกอย่าง สามารถแก้ไขให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยความร่วมมือร่วมใจของทุกคน ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานโดย คำนึงถึงความแตกต่าง ความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคล และให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกันอย่างยุติธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความเชื่อมั่นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- _____. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- เกลี้ยงจิรา ถวัลย์เสรี (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล เมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาญชัย อาจินสมจาร. (2557). การพัฒนาผู้นำ. ปัตตานี: สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- นารินทร์ เดชชะท้าน. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- ประเมธ สมบูรณ์. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ภรณ์วดี ประเสริฐดี. (2558). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: บุ๊คพ้อยท์.
- สัมมา ธนินัย. (2560). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สิริชัย นนทะศรี. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. (2564). ข้อมูลสารสนเทศ. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <http://bigdata.phichit2.go.th/>.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรุณี ทองนพคุณ. (2558). การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ
พรรณี.

Bass, & Avolio. (1994). *Transformational leadership development*. Palo Alto, California: Consulting
Psychologists.