

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

Guidelines for transformational leadership development of the 21st century of
school administrators under the secondary educational service area office 1

นภัทร ธัญญวนิชกุล¹ ทิพย์พาพร มหาสินไพศาล² ทิวัตต์ มณีโชติ³

Naphat Thanyawanitchakun¹ Tippaporn Mahasinpaisan² Tiwat Maneechote³

¹ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการการศึกษา สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

¹ Student (M.Ed.) Master of Education Program in Educational Management and Administration
Leadership, Panyapiwat Institute of Management, E-mail: nongnang49@gmail.com

^{2,3} รองศาสตราจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการศึกษา สถาบัน
การจัดการปัญญาภิวัฒน์

^{2,3} Lecturer, Associate Professor Dr., Master of Education Program in Educational Management and
Administration Leadership, Panyapiwat Institute of Management

Received: July 18, 2020; Revised: August 3, 2021; Accepted: August 8, 2021

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ 2) เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยแบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 237 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.995 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น จากนั้นจึงนำผลที่ได้มาพัฒนาเป็นข้อคำถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1) โดยภาพรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

2) ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ลำดับ 1 คือ ด้านการจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรม ลำดับ 2 ด้านการจัดการเปลี่ยนแปลง และลำดับ 3 ด้านการจัดการเปลี่ยนสภาพ

3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ดังนี้

(1) ด้านการจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรม ควรพัฒนาในเรื่องการใช้กลยุทธ์เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จเพื่อสร้างคุณภาพการศึกษาไปสู่สากล การนำนวัตกรรมไปใช้ในการบริหารการจัดการให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ชัดเจนในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

(2) ด้านการจัดการเปลี่ยนแปลง ควรพัฒนาในเรื่องการมีความกล้าหาญในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง การบริหารต้องมีการทำงานเป็นทีม อุทิศการณ์ ความมุ่งมั่น และมีความสามารถในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

(3) ด้านการจัดการเปลี่ยนสภาพ ควรพัฒนาในเรื่องความสามารถปรับสภาพการกระทำหรือการปฏิบัติ ให้มีความเหมาะสมและเกิดผลดีที่สุดในทุกสถานการณ์ การพัฒนาผู้บริหารเรื่องการบริหารแบบกระจายอำนาจและเสริมสร้างพลังใจการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และผู้บริหารควรกระตุ้นบุคลากรให้มีการใช้เหตุผลในการปรับเปลี่ยนและแก้ปัญหาในการทำงาน

คำสำคัญ แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this study were to: 1) investigate the needs assessment for transformational leadership of the 21st century of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 1, and 2) suggest the guidelines for transformational leadership of the 21st century of school administrators under Secondary Educational Service Area Office 1. The study comprises 2 phases. First of all, quantitative data was collected from 237 participants including school directors, deputy directors, and chiefs of academic strands under the secondary educational service area office 1 by using multistage sampling. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire. The reliability was 0.995, and then the data was examined by using Frequency, Percentage, Mean, Standard deviation, and Priority Needs Index. Afterward, the data interpreted was used to develop interview questions, analyzed content validity, and then the questions were applied to conduct in-depth interviews with 9 experts for quantitative data. Analyzed content analysis, the results were as follows:

1. The moderate level was rated for the current conditions and the high level was rated for the desirable conditions for transformational leadership of the 21st century of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 1.

2. The needs assessment for transformational leadership of the 21st century of school administrators were: 1) innovation management, 2) change management, and 3) transformational management respectively.

3. The guidelines for transformational leadership of the 21st century of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 1 are as follows:

3.1 The innovation management, the application of strategies as instruments to achieve international educational success, should also be escalated. The application of innovation for effective and productive management as well as having explicit roles in creating innovation are also required.

3.2 The change management, courage to initiate changes should be developed. In management, teamwork, ideology, commitment, and ability to support professional learning communities (PLC) are necessary.

3.3 The transformational management, abilities to transform actions or performances in order to achieve the greatest outcomes in all situations should be enhanced. Moreover, decentralization in management, motivation building for goal-oriented, as well as stimulating personnel to be more reasonable in transformation and problem solving at work should also be magnified in administrators.

Key Words Guidelines for development, Transformational leadership of the 21st century, School administrators

บทนำ

สังคมยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างสูงในทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นยุคการใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) ที่ไร้พรมแดน ข้อมูลข่าวสารจะถูกเผยแพร่ไปยังส่วนต่าง ๆ ของโลกได้อย่างรวดเร็วและมีอิทธิพลต่อการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่าของสังคมให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามยุคสมัย ซึ่งแผนพัฒนาการศึกษาชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ได้มีแนวทางในการพัฒนาผู้นำคือผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อช่วยในการขับเคลื่อนนโยบายให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว จากการเป็นผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการประสานสัมพันธ์ เพื่อระดมจัดสรรทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพในการสร้างองค์ความรู้ในการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการวางรากฐานของผู้เรียนให้ได้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ควบคู่กับความรู้ความสามารถด้านวิชาการและวิชาชีพตามสมควรแก่วัย

ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษา ซึ่งถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาอย่างแท้จริงจะต้องมีความรู้ ประสบการณ์ มีวิชาชีพชั้นสูงเพราะต้องรับผิดชอบการบริหารการศึกษา ต้องเป็นผู้มีจิตสำนึกในศตวรรษที่ 21 จะต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสมกับการปฏิรูปการศึกษาให้เกิดการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียอื่น ในการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการบริหารให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ใหม่ ที่จะส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อการพัฒนานักเรียน มีกระบวนการรับประกันคุณภาพเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจความสามารถในการบริหารจัดการ สถานศึกษาและบริหารจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและมีหลายรูปแบบวิธีการที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาได้ทั้งระบบให้เหมาะกับในศตวรรษที่ 21 จากการศึกษาของธนาปวัน ธินบุตร (2560) พบว่าความเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีส่วนสัมพันธ์กับการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน สร้างแรงจูงใจให้กับครูที่ส่งผลให้มีการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จึงต้องดำเนินการให้เกิดขึ้น เพราะจะเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพมีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในเชิงสร้างสรรค์และทำให้เกิดความสำเร็จของการจัด

การศึกษาได้อย่างยั่งยืน บนพื้นฐานการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีการนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้นำการพัฒนากิจการงานในด้านต่าง ๆ ให้ได้ผลดีที่สุด ตลอดจนการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งสังคม เศรษฐกิจและการเมือง และการเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2559)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เพื่อทราบถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างไร เพื่อเป็นการสะท้อนภาพการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงพัฒนาและหาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำการบริหารงานให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง ให้สามารถบริหารจัดการการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วยคุณภาพและมาตรฐาน โดยผู้บริหารควรมีคุณลักษณะในด้านการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง จัดการกับการเปลี่ยนแปลงสภาพ และมีภาวะผู้นำสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรอบรู้ มีทักษะในการบริหารการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีธรรมาภิบาลมุ่งให้การบริหารจัดการศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

William Brown, Douglas May. (2012). กล่าวว่าผู้นำเชิงปฏิรูป ที่รับผิดชอบต่อความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมภายนอกกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และการนำไปสู่การปฏิบัติโดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารคือผู้นำที่ใช้แผนกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการให้ไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการเป็นภาวะการณำโดยกำหนดทิศทางและกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและมีความก้าวหน้า ซึ่งเน้นการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าความคงที่

Shelley D. Dionne, Francis J. Yammarino, Leanne E. Atwater, William D. Spangler. (2004). กล่าวว่าผู้บริหารที่มีการสร้างโอกาสใหม่ ๆ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติ ซึ่งเป็นการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นโดยใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำเพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอันประกอบไปด้วยนวัตกรรมจัดการ นวัตกรรมการทำงานและนวัตกรรมการนำ

Claire Mason , Mark Griffin , Sharon Parker. (2014). กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในการดำเนินการ 2) การออกแบบองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมที่ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ 3) พัฒนาการสื่อสารในทุกทิศทางภายในกับภายนอกองค์กร

Begley, P.T. (2006). กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในด้านการจัดการกับการเปลี่ยนสภาพมี 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยเปลี่ยนแปลง

ความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง และ 2) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ที่เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามขึ้นอยู่กับผลการเรียนการสอนของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจึงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำจึงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย

ผู้วิจัยจึงสรุปว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้บริหารที่สามารถบริหารจัดการให้สอดคล้อง เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนผ่านกระบวนการวิเคราะห์ต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ มีการสร้างโอกาสใหม่ ๆ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติ ซึ่งเป็นการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นโดยใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำเพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอันประกอบไปด้วย นวัตกรรมจัดการนวัตกรรมการทำงานและนวัตกรรมการนำ โดยได้นำมาจัดเป็นหมวดหมู่ได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการจัดการเปลี่ยนสภาพ 3) ด้านการจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

แนวคิดในการบริหารงานของสถานศึกษา

Marzano, Waters & McNulty (2005) กล่าวว่าเป็นการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการบริหารที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจสถานศึกษา

ชนิพรรณ จาติเสถียร (2557) กล่าวว่าเป็นตัวชี้วัดแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลและมาตรฐานของการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษา

บุญช่วย รวมกลาง (2560) จะประกอบด้วยการพัฒนาและนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนงานส่งเสริมพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา งานทะเบียนและการวัดประเมินผล การวางแผนและการกำหนดวิธีดำเนินงานทางด้านวิชาการ ให้เกิดความสำเร็จของสถานศึกษาจะอยู่ที่การบริหารงานสถานศึกษาเป็นหลัก

สรุปได้ว่าการบริหารงานของสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายคือการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจหลักของสถานศึกษา จึงต้องใช้กระบวนการที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้มีความสมบูรณ์ โดยทุกฝ่ายต้องร่วมกันบริหารจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์ในด้านคุณภาพและประสิทธิผล เช่น งานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน งานด้านการวัดและประเมินผล การจัดการด้านบุคลากร และการจัดการส่งเสริมงานในด้านต่าง ๆ โดยใช้หลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) กล่าวว่ากระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเป็นเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือ การเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

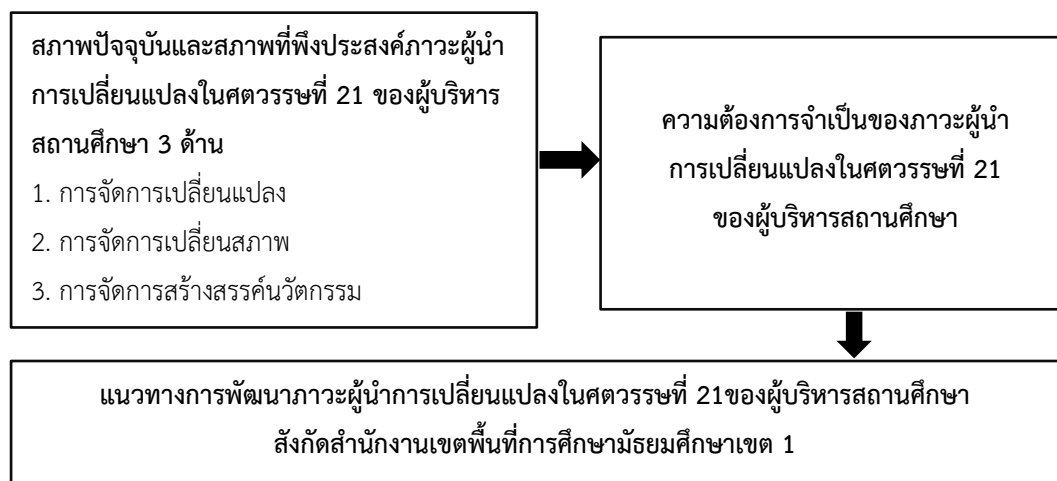
McLaughlin & Talbert (2014) ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญและการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผนการพัฒนา และการปฏิบัติในโครงการ การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นการกำหนดช่องว่างระหว่างสิ่งที่ป็นอยู่กับสิ่งที่ควรจะเป็นของผลลัพธ์ และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้น โดยเน้นการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลจากบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากโครงการ

ศิริพร อจปักษา (2557) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดข้อมูลสารสนเทศเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะใดและสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

เป็นอย่างไร เพื่อนำไปสู่การประมวลสังเคราะห์และประเมินว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจริงควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางบวกและสร้างสรรค์

สรุปการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการการประเมินความแตกต่างที่ได้มาซึ่งผลต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์และประเมินจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญเป็นลำดับแรก นำมาปรับเปลี่ยน พัฒนาสิ่งที่เกิดขึ้นว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นในเชิงสร้างสรรค์ และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods) ประกอบด้วยส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และส่วนที่ 2 เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง

1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 237 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 23 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 26 คน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน 188 คน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีของยามานะ (Tara Yamane, 1973) มีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 และค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามตำแหน่งแล้วเทียบสัดส่วนประชากรแต่ละกลุ่ม

1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน และนักวิชาการ จำนวน 3 คน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีในการบริหารทางการศึกษาสมัยใหม่และมีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานสถานศึกษามัธยมศึกษา ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เป็นคำถามปลายปิด แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ขอบข่ายงาน ขนาดโรงเรียน เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นข้อคำถามตามองค์ประกอบ

ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเปลี่ยนสภาพ และด้านการจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นการวัดแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1967) คือระดับความคิดเห็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จากนั้นตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ด้วยการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา หาค่า IOC ได้เท่ากับ 0.97 และทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.95 แล้วนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) คือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากผลการศึกษาแบบสอบถามในขั้นแรก มากำหนดประเด็นคำถามที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์เพื่อวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 237 คน และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ทางสถิติ (SPSS) และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ระดับความต้องการของสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนสถิติที่ใช้วิเคราะห์จัดลำดับความต้องการจำเป็นตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่า PNI สูตร $PNI_{modified} = (I-D) / D$

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์แบบอุปมาน (Inductive method) การจัดกลุ่มประเด็น (Grouping) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. สรุปความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

โดยสรุปผลการวิจัยในองค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการจัดการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเปลี่ยนสภาพ และด้านการจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการจัดการเปลี่ยนแปลง	3.89	0.80	ปานกลาง	4.54	0.84	มากที่สุด	0.165	2
2. ด้านการจัดการเปลี่ยนสภาพ	3.87	0.76	ปานกลาง	4.50	0.70	มากที่สุด	0.161	3
3. ด้านการจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรม	3.79	0.83	ปานกลาง	4.45	0.80	มาก	0.173	1
รวม	3.85	0.80	ปานกลาง	4.49	0.78	มาก	0.166	-

จากตารางที่ 1 พบว่าสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ ด้านการจัดการเปลี่ยนสภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการจัดการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ ด้านการจัดการเปลี่ยนสภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวม $PNI_{modified} = 0.166$ โดยประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในลำดับ 1 คือ ด้านการจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($PNI_{modified} = 0.173$) ลำดับ 2 ด้านการจัดการเปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified} = 0.165$) และลำดับ 3 ด้านการจัดการเปลี่ยนสภาพ ($PNI_{modified} = 0.161$)

2. สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน เรียงจากความต้องการจำเป็นได้ดังนี้

1. ด้านการจัดการเปลี่ยนแปลง สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านการจัดการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การมีความกล้าหาญในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง 2) การบริหารต้องมีการทำงานเป็นทีม อุดมการณ์ ความมุ่งมั่น และ 3) ความสามารถในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

2. ด้านการจัดการเปลี่ยนสภาพ สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านการจัดการเปลี่ยนสภาพ สรุปได้ 3 ลำดับ ดังนี้ 1) ความสามารถปรับสภาพการกระทำหรือการปฏิบัติให้มีความเหมาะสมและเกิดผลดีที่สุดในทุกสถานการณ์ 2) พัฒนาผู้บริหารเรื่องการบริหารแบบกระจายอำนาจและเสริมสร้างพลังใจการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และ 3) ผู้บริหารควรกระตุ้นบุคลากรให้มีการใช้เหตุผลในการปรับเปลี่ยนและแก้ปัญหาในการทำงาน

3. ด้านการจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรม สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านการจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรม สรุปได้ 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การใช้กลยุทธ์เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จเพื่อสร้างคุณภาพการศึกษาไปสู่สากล 2) การนำนวัตกรรมใช้ในการบริหารการจัดการให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และ 3) ผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ชัดเจนในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

อภิปรายผล

1. อภิปรายผลความต้องการจำเป็นในแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรม อาจเป็นเพราะในปัจจุบันโลกได้มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจนได้กลายเป็นยุคแห่งนวัตกรรม และถือเป็นตัวนำสำคัญของการพัฒนาการศึกษา ส่งผลเกิดการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา แต่บทบาทการจัดการความรู้ในการจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันนั้นยังไม่ค่อยมีความชัดเจน ยังไม่เต็มประสิทธิภาพ และยังต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ให้สามารถนำไปใช้ในการจัดการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพหัยรัตน์ วิโย (2564)

ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 จังหวัดหนองคาย พบว่าพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารการศึกษาในด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาในด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยเฉพาะการตระหนักถึงความต้องการของบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง และควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทุกด้านด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการจัดการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำด้านการจัดการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นให้ผู้บริหารพัฒนานตนเองให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการผลักดันและนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่าปัจจุบันตามกระแสโลกาภิวัตน์ ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำด้านการจัดการเปลี่ยนแปลงเข้ามาในการบริหารจัดการและสร้างสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาติชาย คงเพชรดิษฐ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลง: บทบาทของภาวะผู้นำและการสื่อสารในองค์กร พบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับบทบาทของภาวะผู้นำและการสื่อสารองค์การ ถือว่ามีความสำคัญมากสำหรับองค์การในปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำด้านการจัดการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ เพื่อความอยู่รอดเจริญเติบโตและสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างมั่นคงยั่งยืน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการทรัพยากรและผู้ที่เกี่ยวข้องให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่าประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในลำดับ 1 คือ ด้านการจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งนี้เพราะด้านการจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรมคือเครื่องมือที่มีความพร้อมและความสำคัญเป็นอย่างมากในการช่วยจัดการความรู้ที่มีความซับซ้อน และถูกสร้างขึ้นเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาให้เข้าถึงความรู้ได้มากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะช่วยให้มั่นใจว่าการจัดการจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กร มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและมีกระบวนการทำงานต่าง ๆ ให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ได้ดีมากขึ้น ส่วนในลำดับ 2 ด้านการจัดการเปลี่ยนแปลง และลำดับ 3 ด้านการจัดการเปลี่ยนสภาพ มีความต้องการจำเป็นในลำดับรองลงมาของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

2. อภิปรายแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

ผู้วิจัยจะอภิปรายผลตามความต้องการจำเป็นในประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในลำดับ 1 ด้านการจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรม ลำดับ 2 ด้านการจัดการเปลี่ยนแปลง และลำดับ 3 ด้านการจัดการเปลี่ยนสภาพ มีรายละเอียดดังนี้

ลำดับ 1 ด้านการจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้วิจัยอภิปรายผลสรุปแนวทางการพัฒนาได้ 3 ลำดับแรกดังนี้

- 1) การใช้กลยุทธ์เป็นเครื่องมือนำไปสู่ความสำเร็จเพื่อสร้างคุณภาพการศึกษาไปสู่สากล
- 2) การนำนวัตกรรมใช้ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และ
- 3) ผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ชัดเจนในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำด้านการจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นการจัดการใช้กลยุทธ์เป็นเครื่องมือนำไปสู่ความสำเร็จเพื่อสร้างคุณภาพการศึกษาไปสู่สากล และการนำนวัตกรรมไปใช้ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

ที่ดี ทำให้ได้มีความได้เปรียบในการพัฒนา ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของหทัยรัตน์ วิโย (2564) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก และมีส่วนช่วยให้การจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีผลต่อการพัฒนาองค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์สามารถบริหารจัดการศึกษาและดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับที่ 2 ด้านการจัดการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยอภิปรายผลสรุปแนวทางการพัฒนาได้ 3 ลำดับแรกดังนี้ 1) การมีความกล้าหาญในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง 2) การบริหารต้องมีการทำงานเป็นทีม อุดมการณ์ ความมุ่งมั่น และ 3) ความสามารถในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำด้านการจัดการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความไว้วางใจ เกิดความจงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำเกิดความคล้อยตาม พยายามแก้ปัญหาในการปฏิบัติและยอมอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอังกูร เภาวัลย์ (2562) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ความมุ่งมั่น และการทำงาน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการสร้างการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อาจเป็นเพราะว่าพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ ทำให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม มีความกล้าหาญในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง มีการทำงานเป็นทีม และสามารถในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ด้านที่ 3 ด้านการจัดการเปลี่ยนสภาพ ผู้วิจัยอภิปรายผลสรุปแนวทางการพัฒนาได้ 3 ลำดับแรกดังนี้ 1) ความสามารถปรับสภาพการกระทำหรือการปฏิบัติให้มีความเหมาะสมและเกิดผลดีที่สุดในทุกสถานการณ์ 2) พัฒนาผู้บริหารเรื่องการบริหารแบบกระจายอำนาจและเสริมสร้างพลังใจการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และ 3) ผู้บริหารควรกระตุ้นบุคลากรให้มีการใช้เหตุผลในการปรับเปลี่ยนและแก้ปัญหาในการทำงาน เนื่องมาจากภาวะผู้นำด้านการจัดการเปลี่ยนสภาพ เป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นอนาคตและมุ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับสภาพการกระทำหรือการปฏิบัติให้มีความเหมาะสมและเกิดผลดีที่สุดในทุกสถานการณ์ แต่จะเน้นคุณลักษณะที่เป็นนามธรรมมากกว่าและต้องใช้เวลานานในการทำให้เกิดการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติญา แ่งสภา (2561) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพกับการบริหารงานตามยุทธศาสตร์ สำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพสามารถขับเคลื่อนการบริหารงานตามยุทธศาสตร์ของสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง โดยผ่านองค์ประกอบภาวะผู้นำทั้ง 3 มิติคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลให้มีการใช้เหตุผลในการปรับเปลี่ยนและแก้ปัญหาในการทำงาน ซึ่งถือเป็นการสนับสนุนส่งเสริมให้การใช้ภาวะผู้นำประสบความสำเร็จได้ด้วยดี เพื่อให้เกิดแนวร่วมและแนวทางการปฏิบัติงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาด้านการจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรม ในเรื่องการใช้กลยุทธ์และการนำนวัตกรรมไปใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล ความสำเร็จ นำไปสู่สากล เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะการณ์ในยุคปัจจุบัน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนา ด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการพัฒนาการแก้ปัญหาโดยการใช้เหตุผลเชิงจิตวิทยา การพัฒนาผู้บริหารด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อนำไปเป็นแนวทางการในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการจัดการสร้างสรรค์นวัตกรรมว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรอื่น ๆ หรือไม่ อย่างไร เช่น การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในหัวข้อที่มีบริบทแตกต่างออกไป เช่น การวิจัยการแก้ปัญหาโดยการใช้เหตุผลเชิงจิตวิทยา การวิจัยพัฒนาผู้บริหารด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การวิจัยเชิงติดตามและประเมินผลการใช้แนวทางการพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (2560-2564). กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ชาติชาย คงเพชรดิษฐ์. (2559). การบริหารการเปลี่ยนแปลง: บทบาทของภาวะผู้นำและการสื่อสารในองค์การ.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ).

ชนิพรรณ จาติเสถียร. (2557). การพัฒนากระบวนการฝึกอบรมครูประจำการด้านการประเมินเด็กปฐมวัย โดยใช้จิตต

ปัญญาศึกษาและการชี้แนะทางปัญญา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

ฐานวัฒน์ ชินบุตร. (2560). ทักษะของครูกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา 21 อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ)

ฐิติญา แฟงสภา. (2561). ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพกับการบริหารงานตามยุทธศาสตร์ สำนักอำนวยการประจำศาลแพ่ง.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ)

บุญช่วย รวมกลาง. (2560). ความพึงพอใจของข้าราชการครูในการจัดระบบสารสนเทศของโรงเรียน ในศูนย์เครือข่าย

โรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 10 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต

7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ).

ศิริพร อาจปักษา (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย

ศิลปากร)

- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง).
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2559). ทิศทางและโจทย์วิจัยของการศึกษาไทยเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก. กรุงเทพมหานคร: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด
- หทัยรัตน์ วิโย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ).
- อังกูร เถาว์ลย์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพะเยา)
- Begley, P.T. (2006). Self-knowledge, capacity and sensitivity: Prerequisites to authentic leadership by school principals. *Journal of Educational Administration*. 44 (6). 570–589.
- Claire Mason , Mark Griffin , Sharon Parker. (2014). Transformational leadership development: Connecting psychological and behavioral change. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 35 Iss: 3. pp.174-194
- Likert, Rensis. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement* (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.
- Marzano, R. J., Waters, T., & McNulty, B. A. (2005). *School leadership that works: From research to results*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum.
- McLaughlin, M. W. & Talbert, J. E. (2014). *Professional communities and the work of high school teaching*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Shelley D. Dionne, Francis J. Yammarino, Leanne E. Atwater, William D. Spangler. (2004). Transformational leadership and team performance. *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 17 Iss: 2. pp.177-193
- William Brown, Douglas May. (2012). Organizational change and development: The efficacy of transformational leadership training. *Journal of Management Development*. Vol. 31 Iss: 6. pp.520-536.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory analysis*. Third edition. New York : Harper and Row Publication.