

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น

GUIDELNES FOR TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DEVELOPMENT OF PRIVATE SCHOOL IN KHONKAEN PROVINCE*

ชญาณิศ โฆษิตพิมานเวช, นียดา เปี่ยมพีชนะ
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Chayanit Kositpimanvech, Niyada Piampuechana
Northeastern University, Thailand
E-mail : janeney_z@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชน และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 127 คน และครูผู้สอน จำนวน 218 คน รวมทั้งสิ้น 345 คน โดยใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane (1973) ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.67– 1.00 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นถึงการมี

*ได้รับบทความ: 12 ธันวาคม 2564; แก้ไขบทความ: 2 มีนาคม 2565; ตอรับตีพิมพ์: 30 เมษายน 2565

วิสัยทัศน์อย่างชัดเจน มีการส่งเสริมให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บริหารควรให้กำลังใจแก่ครูอย่างต่อเนื่อง โดยให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้แก่ครูจนบรรลุเป้าหมาย 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาพบว่าผู้บริหารควรนำเสนอแนวทางให้แก่ครูสามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและสนับสนุนให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์จนสามารถผลิตผลงานออกมาได้อย่างหลากหลายและ 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม และมีการจูงใจให้แก่ครูสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: แนวทาง; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; โรงเรียนเอกชน

Abstract

The purposes of this research were to study the current situation, the desirable conditions and needs for the development of transformational leadership in private schools and guidelines for the development of transformational leadership in private schools, Khon Kaen province. The sample group consisted of 127 school administrators and 218 teachers, with the total number of 345 teachers. The sample size was determined by Taro Yamane formula (1973) using stratified random sampling method. The instrument used for data collection was 5-level rating scale questionnaires with the content validity (IOC) of 0.67– 1.00 and reliability of the whole questionnaire at 0.91. The statistics used to analyze data comprised percentage, frequency, mean, PNI modified index, Median and Inter Quartile Range.

The research results were found that:

1. The current situation of transformational leadership development in private schools, Khon Kaen province, in overall, was rated at a moderate level, when considering each aspect, it was found that the aspect with the highest practice was inspiration, followed by cognitive motivation, the aspect with the lowest practice was individualized consideration, the desirable conditions of transformational leadership development in private schools, Khon Kaen province, in overall, were at the highest level, when considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was inspiration, followed by idealized influence of charismatic leadership, the aspect with the lowest average was cognitive motivation, the needs for transformational leadership development in private schools, Khon Kaen province were found that the aspect with the highest needs was idealized influence of charismatic leadership

and individualized consideration, followed by cognitive motivation, the aspect with the least needs was inspiration.

2. Guidelines for the development of transformational leadership in private schools in Khon Kaen province were as follows: 1) On aspect of idealized influence of charismatic leadership, administrators should develop transformational leadership by showing a clear vision, teachers were encouraged to have confidence in performance. 2) On aspect of individualized consideration, administrators should continually encourage teachers by providing advice and assistance in working to achieve the goals. 3) On aspect of cognitive motivation, it was found that administrators should guide teachers to be able to work systematically and encourage teachers to be creative until able to produce a variety of work. 4) On aspect of inspiration, administrators should have participatory management by encouraging teachers to have team-working and should provide incentive for teachers to achieve the goals of work performance.

Keywords: Guidelines; Development of Transformational Leadership; Private Schools

บทนำ

การที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะ “การพัฒนาคน” ให้มีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งมีสิ่งที่สำคัญที่สุดคือทักษะการเรียนรู้และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน โดยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มาประยุกต์ใช้ทั้งในเชิงระบบและโครงสร้างของสังคมไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นแต่ที่ผ่านมา ประเทศไทยไม่ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ประเทศ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของประเทศในระยะยาว เมื่อมีการเปลี่ยนรัฐบาลก็ทำให้นโยบายขาดความต่อเนื่อง การพัฒนาจึงเกิดภาวะหยุดชะงักหรือชะงักงัน ถือเป็นโอกาสและสิ้นเปลืองทรัพยากรประเทศ ดังนั้น เพื่อเป็นการปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยให้มีเป้าหมายการพัฒนาประเทศในระยะยาว และเพื่อเป็นการกำหนดให้ฝ่ายบริหารมีความรับผิดชอบที่จะต้องขับเคลื่อนประเทศไปสู่เป้าหมายที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันและเป็นเอกภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

ปัจจุบันผู้นำองค์กรยุคใหม่ต้องเผชิญกับปัญหาที่หลากหลายภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาปัญหาที่เกิดขึ้นบางอย่างผู้นำอาจจะไม่เคยเผชิญมาก่อน เช่น การลดจำนวนบุคลากรโดยการให้ออกจากงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายขององค์กรการนำระบบการทำงานเป็นทีมเข้ามาช่วยในการตัดสินใจในการทำงาน ตลอดจนการริเริ่มกิจกรรมใหม่ๆเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพขององค์กรทั้งระบบ ซึ่งในการตอบสนองต่อสถานการณ์ใหม่ผู้นำจะต้องมุ่งเน้นการปรับภาวะผู้นำให้เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจากผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น (ภารดี อนันต์นาวิ, 2557) ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนไม่เพียงเป็นแค่ผู้นำที่ได้ความเคารพนับถือ ความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่สามารถนำโรงเรียนไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้ ทำให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะหรือมีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำหรือไม่ใช่เป็นเพียงมีภาวะผู้นำสามารถปฏิบัติงาน เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ มีความสามารถ ทักษะและกระบวนการที่ผู้นำใช้ในการนำโรงเรียนไปสู่จุดหมาย แต่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือสามารถเป็นโรงเรียนให้ดีกว่าเดิม มีพลังผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ บุคลากรตระหนักรู้คุณค่า มีความรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจและให้ความเคารพนับถือและผู้บริหารแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผลมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาบุคลากรที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนสูงสุด

สภาพปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึง คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อาทิ ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเองและไม่มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อาทิ การสร้างเจตคติและความคิดเชิงลบและใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม ไม่สามารถกระตุ้นให้ครู แก้ปัญหาของตนได้อย่างสร้างสรรค์และไม่สามารถจูงใจให้ครูเกิดแรงบันดาลใจได้ 3) ด้านกระตุ้นทางปัญญา อาทิ ไม่เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและไม่มีการกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อาทิ มีการดูแลเอาใจใส่ครูยังไม่เต็มที่เท่าที่ควร และยังไม่มีการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและมีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ดังที่ (อุมาวดี วัฒนชนกุล, 2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา พบว่า ปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ได้แก่ ผู้บริหารใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม ไม่มีความยุติธรรม มอบหมายภาระงานให้เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเกินไปขาดการนิเทศอย่างจริงจัง ไม่ค่อยนิเทศติดตามงาน และไม่ต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องทราบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) การสร้างแรงจูงใจ 2) การใช้ความเป็นเอกัตบุคลานิยม 3) การกระตุ้นทางปัญญาและ 4) การมีอิทธิพลที่เป็นอุดมคติ

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา แนวทางการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาใช้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน กระบวนการรวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ นัฏฐกานต์ ทันทิ (2555) หงส์เพชร ทองอินทร์ (2554) สิริรักษ์ นักดนตรี (2560) กอบกิจ ธรรมานุชิต (2558) ภรณ์วดี ประเสริฐดี (2558) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย

2.1 ประชากร คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 127 สถานศึกษา แบ่งออกเป็นผู้บริหารจำนวน 127 คน ครูผู้สอนจำนวน 2,386 คน รวม 2,513 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม .05 ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารจำนวน 127 คนครูผู้สอนจำนวน 218 คน รวม 345 คน

2.3 กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครูผู้สอนโรงเรียนเอกศึกษาขอนแก่น สังกัดหน่วยงาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 6 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ตามขั้นตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่ใช้สอบถาม สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) นอกจากนี้ ยังมีอุปกรณ์ที่ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ กล้องถ่ายรูป เครื่องบันทึกเสียง สมุดบันทึก และเครื่องคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลส่งด้วยตนเองกับโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น และติดตามแบบสอบถามคืนด้วยตนเองจนได้กับคืนทั้งสิ้น 345 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยนัดหมาย วัน เวลา สำหรับการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตามวัน เวลา ที่นัดหมาย ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกลุ่มเป้าหมายโดยใช้ประเด็น แนวทางการสัมภาษณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย เพื่ออธิบายคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ

2) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากการรวบรวมข้อคิดเห็นแล้วบรรยายข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น พบว่า

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น พบว่า

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่าผู้บริหารควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน มีการส่งเสริมให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่าผู้บริหารควรให้กำลังใจแก่ครูอย่างต่อเนื่อง โดยให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้แก่ครู จนบรรลุเป้าหมาย

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่าผู้บริหารควรนำเสนอแนวทางให้แก่ครูสามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและสนับสนุนให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์จนสามารถผลิตผลงานออกมาได้อย่างหลากหลาย

2.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าผู้บริหารควรมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม และมีการจูงใจให้แก่ครูสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนเอกชน และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึง

ความเป็นปัจเจกบุคคล การที่สภาพปัจจุบันของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชน บางแห่งยังไม่มีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากนัก ซึ่งจะเห็นได้จากผู้บริหารโรงเรียนเอกชนบางคนมี พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นชัดเจน อาทิ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนยังไม่สามารถที่จะปฏิบัติตนให้ครูเกิด ความรู้สึกยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีลักษณะการบริหารสถานศึกษาแบบไม่ กระจายอำนาจไม่มีการกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาและไม่สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูเพื่อให้เกิดความรักและความผูกพันต่อสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของพลพิระ วงศ์พรประทีป และคณะ (2562) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับปานกลาง ด้านที่มีการดำเนินสูงที่สุด คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือด้านการมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์ และ สอดคล้องกับแนวคิดของ นัฏกานต์ ทันทิ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า นายก องค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับความคิดเห็นสภาพปัจจุบันภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันทุกด้านอยู่ระดับปานกลาง

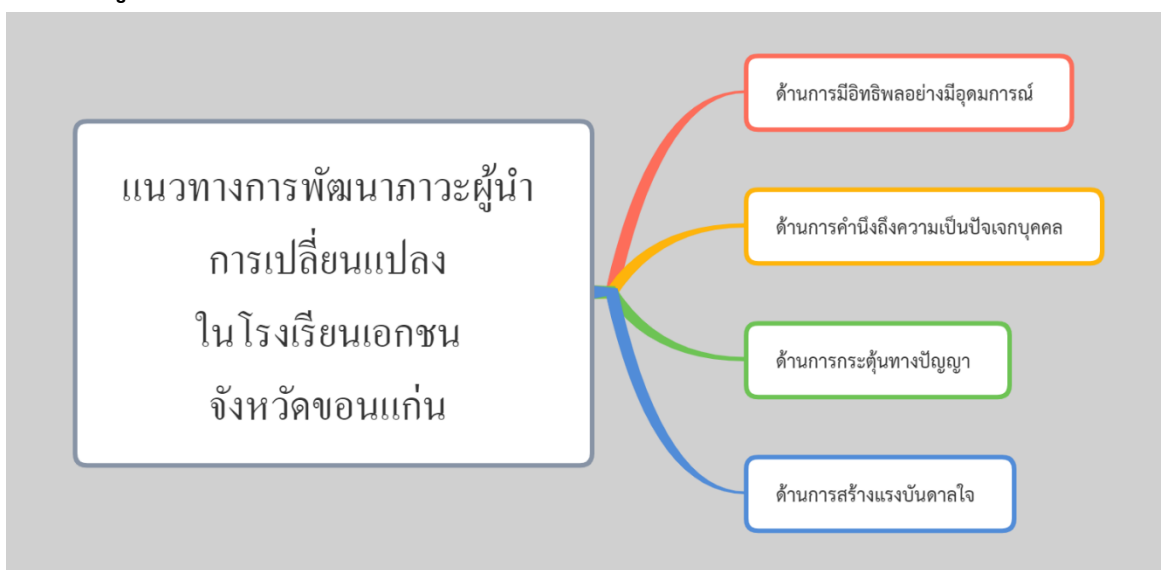
สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านกระตุ้นทาง ปัญญา การที่สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนเอกชน จังหวัด ขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร และครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มี ความพึงประสงค์ให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนทุกแห่งมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อาทิ ผู้บริหาร วิทยาลัยเอกชนควรปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละเพื่อโรงเรียนควรมีการปฏิบัติต่อครูโดยการคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลควรกระตุ้นให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่สำเร็จ ควรทำให้ครูมีความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงาน ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชา โสภณนา และคณะ (2563) ได้ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีการดำเนินสูงที่สุด คือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และสอดคล้องกับแนวคิดของภวัต มิสติย์และคณะ (2563) ได้ทำวิจัยการศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ระดับต้น มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น พบว่า มีค่าความต้องการจำเป็นเฉลี่ย เท่ากับ 0.49 ซึ่งด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่นสูงเป็นอันดับหนึ่งทั้งสองด้าน โดยมีค่าความต้องการจำเป็น PNI(Modified) เท่ากับ 0.54 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่ง ควรมีการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีการเพิ่มโอกาสให้แก่ตนเอง เห็นคุณค่าของตนเอง เห็นคุณค่าของผู้อื่น มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน อีกทั้งคอยให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้ครูเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานโดยการกล่าวคำยกย่อง ชมเชย ให้แก่ครูเมื่อครูสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จ และควรมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างครูกับผู้บริหารอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับงานวิจัยของพลพีระ วงศ์พรประทีป และคณะ (2562) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นที่สูงที่สุดของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ทิศทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวม พบว่า มีค่าความต้องการจำเป็นเฉลี่ย เท่ากับ 0.49 ซึ่งด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่นสูงเป็นอันดับหนึ่งทั้งสองด้าน โดยมีค่าความต้องการจำเป็น PNI(Modified) เท่ากับ 0.54 และผลจากการตรวจสอบร่างแนวทางทั้ง 4 ด้าน พบว่า มีความถูกต้อง เหมาะสม และเป็นไปได้ โดยมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์คือ (1) ผู้บริหารควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน มีการส่งเสริมให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน (2) ผู้บริหารควรทุ่มเทและเสียสละในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา สามารถดำเนินงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศและ (3) ผู้บริหารควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลคือ(1) ผู้บริหารควรให้กำลังใจแก่ครูอย่างต่อเนื่อง โดยให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้แก่ครู จนบรรลุเป้าหมาย (2) ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพและ (3) ผู้บริหารควรให้ความเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของครูในการปฏิบัติงาน และควรให้ความสำคัญถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลกับครูแต่ละคนอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรอรุณพน พงศ์วิริทธิ์ธรและคณะ (2563) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ: เชียงราย พบว่า แนวทางในการ

พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ: เชียงราย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์คือ ควรส่งเสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้มีการเสนอปัญหาและให้แต่ละบุคคลได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลคือ ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองตามศักยภาพอยู่เสมอสอดคล้องกับงานวิจัยของประชา โสภณนา (2563) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์คือ การมีวิสัยทัศน์ในการในการบริหารงานที่ชัดเจน กว้างไกลและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยการมีเป้าหมายในการบริหารงานและใช้วิธีการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นต้นแบบหรือเป็นแบบอย่างกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับและศรัทธา และต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลคือ การให้ความสนใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ การทำให้ผู้ใต้บังคับเห็นว่าทุกคนล้วนมีความสำคัญต่อสถานศึกษา และให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกับ โดยใช้หลักมองอย่างทั่วถึง (Bird's-Eye View) ต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลสามารถนำหลัก “พรหมวิหาร 4” มาใช้ในการทำงานและมีการให้ขวัญกำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนัฐกานต์ ทันทิ (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ด้านแรกที่ควรพัฒนาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น จากการวิจัยพบว่ามี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน มีการส่งเสริมให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้แก่ครูจนบรรลุเป้าหมาย 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรนำเสนอแนวทางให้แก่ครูสามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและสนับสนุนให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์จนสามารถผลิตผลงานออกมาได้อย่างหลากหลาย 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นทีม และมีการจูงใจจนบรรลุตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน
- 1.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บริหารควรให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของครูแต่ละคนและผู้บริหารควรยกย่อง ชมเชยแก่ครูเมื่อครูสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ
- 1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาผู้บริหารควรมีให้ครูสามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและสามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
- 1.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูร่วมกันปฏิบัติงานเป็นทีมเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น
- 2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น
- 2.3 ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในโรงเรียนเอกชน จังหวัดขอนแก่น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ขจรอรุณพน พงศ์วิริทธิ์ธร. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ : เชียงราย. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*.
6(6): 1-15.
- นัฐกานต์ ทันทิ. (2555). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอกันทรลักษ์จังหวัดศรีสะเกษ*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริการพัฒนาท้องถิ่น. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ประชา โสภณนา. (2563). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. *วารสารมหาจุฬานครธรรมศร*.
7(7): 360-372.
- พลพีระ วงศ์พงษ์ประทีป. (2562). *ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูโรงเรียน
รัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย
การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภวัต มิสติย์. (2563). การศึกษาความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ระดับต้น มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาควิชาการบริหารการศึกษา. *มนุษยสังคมสาร*. 18(1): 51-67.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี : สำนักพิมพ์มนตรี.
- อุมาวดี วัฒนนะนุกุล. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา*. ปริญญาครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3 rd ed). Tokyo: Harper.