

บทความวิจัย (ก.ค. – ธ.ค. 2563)

**การศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 44000,

E-mail: suwat.29012505@gmail.com, 086-3034846

นวัตน์วดี ชินอัครวัฒน์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 44000,

E-mail: nawaratwadee_chin39@hotmail.com, 096-3922674

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 384 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1.) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือดังนี้ (1.1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ (1.2) สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ 2.) ผลศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลรองลงมา ลำดับที่ 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ลำดับที่ 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และลำดับที่ 4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความต้องการจำเป็น

Received: November 17,2020, **Revised** November 21,2020, **Accepted** November 26,2020

A Study priority needs of Transformational Leadership for School Administrators Under the Offices of Secondary Education Service Area In Northeastern

Assoc. Prof. Dr.SuwatJulsuwan, Faculty of Education, Mahasarakham University 44000,

E-mail: suwat.29012505@gmail.com, 086-3034846

NawaratwadeeChinacarawat, Faculty of Education, Mahasarakham University 44000,

E-mail: nawaratwadee_chin39@hotmail.com, 096-3922674

Abstract

The purposes of this research were 1) to study current and desirable characteristics of transformational leadership for school administrators based on opinions of teachers Under the Offices of Secondary Education Service Area In Northeastern and (2) to study the priority need of index of transformational leadership for school administrators based on opinions of teachers Under the Offices of Secondary Education Service Area In Northeastern. The sample of this research consisted of 384 the Teacher used as a sampling group by using a multi-stage sampling. The statistics for analyses of data included the mean, standard deviation and the priority need of index modified (PNI modified).

The results were as followed: 1.) to study current and desirable characteristics of transformational leadership for school administrators based on opinions of teachers Under the Offices of Secondary Education Service Area In Northeastern as follows (1.1) the current characteristics of transformational leadership for school administrators based on opinions of teachers Under the Offices of Secondary Education Service Area In Northeastern, as a whole and each aspect were medium level: ranking in the order of mean from high to low as follows: intellectual stimulation, inspirational motivation, idealized influence and individualized consideration. (1.2) the desirable characteristics of transformational leadership for school administrators based on opinions of teachers Under the Offices of Secondary Education Service Area In Northeastern, as a whole and each aspect were high level: ranking in the order of mean from high to low as follows: idealized influence, individualized consideration, intellectual stimulation and inspirational motivation. 2.) to study the priority need of index of transformational for school administrators based on opinions of teachers Under the Offices of Secondary Education Service Area In Northeastern the following was further found: The aspect of the PNI modified at the first rank was individualized consideration. The second was idealized influence. The third was intellectual stimulation. Lastly was inspirational motivation.

Keywords: *Leadership, Transformational Leadership, Priority needs*

คำขอบคุณ: งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บทนำ

ศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ที่ดำเนินไปเพื่อความอยู่รอดและสร้างพื้นที่ให้องค์กรสามารถยืนหยัดอยู่ในโลกที่อุดมไปด้วยการเปลี่ยนแปลงนี้ องค์กรจึงเปรียบเสมือนสิ่งมีชีวิตที่ต้องมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอดและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Brown and Eisenhardt, 1997; Weick and Quinn, 1999) องค์กรไม่สามารถที่จะดำเนินการปรับเปลี่ยนตัวเองได้ ต้องอาศัยตัวบุคคลหรือกลุ่มคนที่อยู่ในองค์กรช่วยผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง บุคคลสำคัญที่มีส่วนผลักดันและสนับสนุนให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่น คือ ตัวผู้น้ององค์กรและกลุ่มคนที่อยู่ในองค์กร ผู้นำที่ดีต้องมีคุณสมบัติของผู้นำทั้งด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจ ด้านความรู้ความสามารถ (Yukl, 2002) และนำคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบทขององค์กร (Riaz and Haider, 2010)

การปฏิรูปการศึกษาของไทยมุ่งเน้นในเรื่องการปฏิรูปโครงสร้างทางการบริหาร การปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปครู และลงไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมกับสากล (สมชาย เทพแสง, 2546) ซึ่งสอดคล้องกับ Glanz (2002) และ Preedy, Glattar and Wise (2003) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารยุคใหม่ยุคโลกาภิวัตน์จะต้องปรับและพัฒนาตนเองให้สามารถบริหารให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงและทำงานให้สอดคล้องเข้ากับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น โดยการพัฒนานตนเองให้เป็นผู้บริหารสู่อานาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้นำการที่จะสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการต่าง ๆ เพียงเล็กน้อยอาจนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมหาศาล แต่คุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดี ไม่ได้ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด แต่เกิดจากการเรียนรู้ และการรู้จักพัฒนานตนเองซึ่งสามารถทำให้ผู้นำเป็นผู้นำที่เก่งและดีในองค์กรได้ ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง ซึ่ง James (2010) เสนอความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหายั่งยืนทุกวันนี้เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ โดยอธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตามความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special Form of Power) การศึกษาเรื่องของภาวะผู้นำ ได้มีนักคิดนักทฤษฎีได้ศึกษาค้นคว้าทั้งในอดีตที่เริ่มตั้งแต่ช่วงกลางทศวรรษ 1980 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันเป็นการค้นหาองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจากการศึกษาค้นคว้ามีแนวคิดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมากคือภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่คนใหม่ โดยที่ผู้นำพยายามสร้างอิทธิพลต่อผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชม ให้ความจงรักภักดีและให้ความเคารพนับถือ ซึ่งจะทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่มากขึ้นส่งผลให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่สูงมากขึ้นกว่าเดิม (Bass and Avolio, 1994 ; Avolio, Bass and Jung, 1999 ; Bass and Riggio, 2006) ประกอบกับการแข่งขันที่รุนแรง และภาวะวิกฤต เศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิต สังคม และสภาพแวดล้อมครอบคลุมไปทั่วโลก ทำให้ทุกประเทศต้องมีการปรับเปลี่ยนสังคมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ประเทศที่มีขีดความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้ดีก็จะได้รับผลกระทบน้อย ส่วนประเทศที่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ทัน

เหตุการณ์ย่อมได้รับผลกระทบมากจนเกิดภาวะวิกฤตเหมือนประเทศไทยได้ประสบภาวะวิกฤตทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และด้านการศึกษาจนก่อให้เกิดกระแสแห่งการปฏิรูปสังคมไทยขึ้น (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ดังนั้นการขับเคลื่อนองค์กรต้องอาศัยการมีผู้นำที่ดีและเก่งมีความรู้ มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อให้ทีมงานผู้ตามเป็นผู้ที่เดินอยู่ในทิศทางที่ผู้นำกำหนด หากผู้นำกำหนดทิศทางผิด ไม่มีภาวะผู้นำที่ดีเหมาะสมกับยุคสมัยแล้ว เส้นทางแห่งความสำเร็จย่อมเกิดขึ้นได้ยาก ทีมงานผู้ตามย่อมเกิดความสับสนในการปฏิบัติอย่างแน่นอน และในที่สุดองค์กรย่อมแตกความสามัคคี ในทางตรงกันข้ามหากผู้นำมีภาวะผู้นำที่ดีสอดคล้องกับยุคสมัย ย่อมทำให้ทีมงานผู้ตามยอมรับ เกิดศรัทธาและมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ จนสามารถนำทีมงานทั้งหมดไปสู่เส้นทางแห่งความสำเร็จตามเป้าหมายได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามใช้อิทธิพลต่อผลผู้ร่วมงานให้มีความพยายามในการคาดหวังในผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นกว่าการคาดหวังปกตินั้นมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำหน้าที่ในรับนโยบายการประสานความร่วมมือระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา กับ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สูงขึ้น และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อไปได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 49,345 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 384 คน โดยเทียบจำนวนประชากรกับขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยผู้วิจัยได้สุ่มสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมาร้อยละ 50 ได้จำนวน 8 สังกัด หลังจากนั้นทำการสุ่มโรงเรียน สังกัดละ 6 แห่ง และโรงเรียน 1 แห่ง สุ่มครู จำนวน 8 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากแบบไม่มีการใส่คืน (Sampling without Replacement)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ และตอนที่ 2 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีข้อคำถามจำนวน 40 ข้อซึ่งได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Item-Objective Congruence Index: IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .80-1.002) ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item total Correlation) ในแต่ละข้อกับคะแนนรวมรายด้าน โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .468-.812 และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง .492-.846 และ 3) ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของสภาพปัจจุบันเท่ากับ .886 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .895

3.การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือราชการในการเก็บข้อมูลจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้อำนวยการโรงเรียนและติดต่อประสานงานกับโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจากนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง หรือฝากครูหรือเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนช่วยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยทำการจัดส่งไปและส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ และผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 384ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับ

4.การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ
- 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 3) การศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index_{modified}: PNI_{modified}) (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) โดยใช้สูตรดังนี้

$$PNI_{modified} = (I - D)/D$$

I แทนระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์

D แทน ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอยู่จริงในสภาพปัจจุบัน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตารางดังนี้

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	PNI _{modified}	ลำดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.34	0.78	ปานกลาง	4.39	0.21	มาก	0.32	2
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.43	0.55	ปานกลาง	4.26	0.31	มาก	0.24	4
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.47	0.52	ปานกลาง	4.34	0.30	มาก	0.25	3
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.26	0.83	ปานกลาง	4.35	0.25	มาก	0.33	1
โดยรวม	3.38	0.58	ปานกลาง	4.34	0.19	มาก		

จากตาราง พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ และผลการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลรองลงมา ลำดับที่ 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ลำดับที่ 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และลำดับที่ 4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า

1.1 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านการกระตุ้นทางปัญญามีเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในช่วงที่จะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของตนให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมของสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอันเป็นผลมาจากการปฏิรูปการศึกษา สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ที่มีการแข่งขันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งจึงจะสามารถสร้างความมั่นใจ ความมั่นคงให้กับคนในองค์กรและก่อให้เกิดการยอมรับในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลรู้จักดูแลเอาใจใส่ผู้ตามและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ สามารถเป็นโค้ช เป็นที่ปรึกษา และมีพฤติกรรมในการจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจ เกิดความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมายที่ต้องการหรือทำงานให้ได้ผลมากกว่าความคาดหวังที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (2553) ที่กล่าวว่าผู้บริหารย่อมพบกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าด้านใดด้านหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งและเกิดขึ้นเสมอ ประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาก็คือ การเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดขึ้นอย่างมีการเตรียมความพร้อมในการรับมือหรือไม่ มีการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงนั้นอย่างไร ที่จะนำไปสู่การก้าวไปข้างหน้าด้วยการเปลี่ยนแปลงตามจุดหมายหรือตามความคาดหวังด้วยความราบรื่นมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ดังนั้น เมื่อจะดำเนินการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตามในสถานศึกษาหรือองค์กร จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน มีตัวชี้วัดความสำเร็จที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน เพื่อไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างสมบูรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา ชาเรืองเดช (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา

รายองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก คือ เข้าใจในการเปลี่ยนแปลง และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการสร้างแรงบันดาลใจ และอยู่ในระดับน้อย คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐา โพธิสินธุ์ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นเชิงปัญญา อยู่ในระดับสูง และการคำนึงถึงเอกบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธนันท์ หลีประเสริฐ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร พบว่าสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานครภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีสภาพปัจจุบันสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวินี นิลคำอ่อน (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29 พบว่า สภาพปัจจุบันพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีเขต 29 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรินทร์ สงครามศรี(2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากซึ่งด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีความต้องการและการคาดหวังที่จะเห็นผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา ที่จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นผู้ที่สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหา ตลอดจนมีความเข้าใจในความแตกต่างของบุคคลซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nanus(1989) ที่กล่าวว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องสามารถนำ และพาผู้ตามไปในทิศทางที่สร้างสรรค์ พัฒนาองค์กร และสังคมได้ในอนาคต ซึ่งผู้นำเหล่านี้จะถูกคาดหวังให้มีบทบาทในการเป็นผู้นำกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยรู้และเข้าใจถึงวิธีการเปลี่ยนแปลงโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ นอกจากนี้ยังเป็นตัวแทนขององค์กรเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กรให้เป็นที่รู้จักของสังคม รวมทั้งเป็นผู้ให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าใจวิธีการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง และเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของBass (1985) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งทำให้ผู้ตามเกิดความเลื่อมใส ศรัทธาและจงรักภักดี เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ยินดีทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องนิเทศหรือให้การแนะนำช่วยเหลือ และชี้แนะ กระตุ้นเตือนให้ครูคิดริเริ่มงานใหม่ ๆ ขึ้น และสามารถสร้างทีมงานในการทำงานของครูเพื่อให้ทำหน้าที่ที่มอบหมายได้อย่างดีที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธนันท์ หลีประเสริฐ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการ

จำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานครภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ สงครามศรี(2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา ลำดับที่ 2 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ลำดับที่ 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และลำดับที่ 4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นความแตกต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ทำให้เห็นช่องว่าง (Gap) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าครูเห็นความสำคัญและมีความต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยแสดงให้เห็นความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา

ความต้องการจำเป็นลำดับที่หนึ่ง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีบทบาทในการเป็นโค้ชที่ดีให้กับเพื่อนครูมาเป็นลำดับแรกซึ่งสอดคล้องกับ ญัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2546) ที่กล่าวโดยสรุปถึงความสำคัญและความจำเป็นของผู้นำการเปลี่ยนแปลง อันเนื่องมาจากความก้าวหน้าของระบบเศรษฐกิจแบบโลกาภิวัตน์ และความซับซ้อนของการแข่งขันในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความไม่แน่นอน ผู้บริหารในองค์กรจึงต้องพยายามแก้ไขปัญหและพัฒนาหน่วยงาน เพื่อที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และแสวงหาโอกาสในอนาคต โดยพยายามพัฒนาองค์กรในทุก ๆ มิติ รวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร และสามารถรับรู้สถานการณ์และความรู้สึกรู้สีกของผู้อื่นได้สอดคล้องกับแนวคิดของTichy and Devanna (1986) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะทั่วไปของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต้องมีเชื่อมั่นในความสามารถของคนอื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจ และมีการทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นสอดคล้องกับแนวคิดของYukl (2002) ซึ่งกล่าวว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจแก่ผู้ตามหรือทีมงานในการเลือกหาวิธีการทำงานด้วยตนเอง หรือเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการทำงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย โดยผู้นำเป็นเพียงผู้ให้การสนับสนุน และให้คำแนะนำปรึกษาผู้ตามในการแก้ปัญหา และสอดคล้องกับแนวคิดของFullan (2006) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีการพัฒนาผู้อื่น มีความเข้าใจเป้าหมาย จุดแข็งและจุดอ่อนของผู้อื่น สามารถให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงสร้างสรรค์

ความต้องการจำเป็นลำดับที่สองด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างและการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่สามารถเป็นไปได้จริง เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกันกับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโพธิ์ยุ้ย ลินลาธรัตน์ (2553) ที่กล่าวโดยสรุปว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารยุคใหม่ควรมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการบริหารจัดการแนวใหม่ สอดคล้องกับแนวคิดของธีระ ฤทธิเจริญ ปรายญา กล้าผจญ และสัมมนา ธนนิธย์ (2545) ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กร กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม และ

กระตุ้นให้มีการใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Tichy and Devanna (1986) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะทั่วไปของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นผู้มองการณ์ไกล สามารถที่จะสร้างความหวังและทำความฝันให้เป็นความจริง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (1998) ซึ่งกล่าวว่าคุณลักษณะของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงจะต้องสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความหมายและน่าสนใจ ทำให้ผู้อื่นเกิดความผูกพันต่อวิสัยทัศน์

ความต้องการจำเป็นลำดับที่สามด้านการกระตุ้นทางปัญญา ครูเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูคิดค้นวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างมีระบบ และสามารถกระตุ้นให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนเกิดกระบวนการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติงานสูงสุดให้การส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานทุกด้าน ดูแลเอาใจใส่ สร้างแรงจูงใจในการทำงานและตอบสนองความต้องการอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับแนวคิดของธีระ รุญเจริญ ปราชญา กล้าผจญ และสัมมนา รัตนชัย (2545) ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้บริหารเปลี่ยนแปลง จะต้องเป็นผู้กระตุ้นให้บุคคลมีการใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานความสามารถในการเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส มีการแสวงหาโอกาสในการนำความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของ Tichy and Devanna (1986) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะทั่วไปของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลาเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ สงครามศรี (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ

ความต้องการจำเป็นลำดับที่สี่ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ครูเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นบุคคลที่ความพยายามกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจภายใน เพื่อก่อให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โน้มน้าวให้ผู้ตามทำงานโดยมุ่งที่ผลประโยชน์ส่วนรวมของกลุ่มและองค์กร ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีการตั้งมาตรฐานและเป้าหมายแห่งผลสำเร็จของการทำงานไว้ในระดับที่สูงกว่าปกติ ปลูกฝังค่านิยมและสร้างจิตสำนึกที่ถูกต้องในการทำงาน มีการตั้งมาตรฐานและเป้าหมายแห่งผลสำเร็จของการทำงานไว้ในระดับที่สูงกว่าปกติ และส่งเสริมให้ผู้ตามมองโลกในแง่ดี มีความเชื่อว่าสิ่งที่ยึดถือปฏิบัติขององค์กรเป็นสิ่งที่ดีงามและมีคุณค่าที่จะยึดถือและนำไปการปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและต่อหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของธีระ รุญเจริญ ปราชญา กล้าผจญ และสัมมนา รัตนชัย (2545) ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงต้องมีความอดทนต่อสถานการณ์มีความคล่องแคล่ว และมีความสามารถในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ในสถานการณ์บีบคั้นและสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการมุมมองในอนาคตที่เป็นด้านบวกและมองโลกในแง่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Tichy and Devanna (1986) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะทั่วไปของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงต้องเป็นตัวแทนแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) จะเปลี่ยนองค์กรที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า และต้องสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีความพยายามในการปฏิบัติให้สูงมากขึ้นใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานไปยังเป้าหมายที่วางไว้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องกระตุ้นและชักนำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันเพื่อบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณค่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (2002) ซึ่งกล่าวว่าคุณลักษณะของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงต้องมีความมั่นใจและมองโลกในแง่ดี ผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมและการกระทำต่างๆ ของตนอย่างมั่นใจ โดยเฉพาะในการเผชิญกับภาวะวิกฤต เช่น การพูดให้เห็นถึงความสำคัญของงานที่ทำมา พูดถึงปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในด้านบวกและพูดอย่างสร้างสรรค์มีความเชื่อมั่นในตัวผู้ตาม ผู้นำต้องแสดงออกถึงการให้กำลังใจผู้ตามเพื่อให้เกิดความมั่นใจในตนเอง และให้การยอมรับตนเองของผู้ตามว่าสามารถที่จะทำงานที่ยากให้ประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับแนวคิด

ของFullan (2006) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจขึ้นและทำให้ผู้ตามเห็นตามวิสัยทัศน์หรือมีการกำหนดเป้าหมายและภารกิจร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ด้วยการศึกษาค้นคว้า แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการของสถานศึกษาเกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านที่ควรให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานให้กับผู้บริหารสถานศึกษาโดยให้ความสำคัญตามลำดับผลการวิจัยดังกล่าว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะส่งผลดีต่อสถานศึกษาโดยรวม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในเชิงการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบในกลุ่มตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างชัดเจน

2.3 ควรทำการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ เพื่อให้ทราบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในแนวทางเดียวกัน

2.4 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มประชากรในสังกัดอื่น ๆ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งมีบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์ ถูกต้องชัดเจน และมีขอบเขตที่กว้างขึ้น

2.5 ควรทำการศึกษาโดยใช้กลุ่มประชากรในลักษณะอื่น เช่น ผู้บริหารการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อสังเกตที่หลากหลายแนวทาง

2.6 ควรนำผลที่ได้รับจากการศึกษาไปสร้างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อจะได้มีโปรแกรมในการนำไปใช้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชนิษฐา โพธิสินธุ์. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญา

การศึกษามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2546). กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.

ธีระ รุญเจริญ ปรายญา กล้าผจญ และสัมมนา ธนธัญ. (2545). การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

- พัชรินทร์ สงครามศรี. (2561).การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัชรินทร์ หลีประเสริฐ. (2558).การศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาวินี นิลคำอ่อน. (2556).การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ลลิตา ขาเรืองเดช. (2555).รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2553).การวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย เทพแสง. (2546, พฤษภาคม). ผู้นำคุณภาพ (Quality leadership) : หัวใจสำคัญในการสร้างคุณภาพการศึกษา. วารสารวิชาการ. 6(5), 11-16.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา, ค้นเมื่อ 5 กันยายน 2562 จาก <https://data.bopp-obec.info/emis/>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564, ค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2562 จาก https://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=6420
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Avolio, B.J., Bass, B.M. & Jung, D.I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Psychology*, 7(2), 441-462.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Transformational Leadership Development*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B.M., & Riggio, R.E. (2006). *Transformational leadership*. 2nd ed. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Brown, S.L. & Eisenhardt, K. (1997) The Art of Continuous Change: Linking Complexity Theory and Time-Paced Evolution in Relentlessly Shifting Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 42, 1-34.
- Fullan, M. (2006). Change theory: A force for school improvement. *Center for Strategic Education*, 157, 3-14.
- Glanz, J. (2002). *Finding Your Leadership Style : A Guide for Educators*. Alexandria, Va.: ASCD.
- James, M. B., (2010). *Leadership*. New York: Harper Perennial Modern Classics.

-
- Krejice & Morgan, T. (1970). Determining Sampling Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 597-710.
- Nanus, B. (1989). *The leader's edge: The seven keys to leadership in a turbulent world*. Chicago: Contemporary Books.
- Preedy, M., Glattar, R., & Wise, C. (2003). *Strategic Leadership and Educational Improvement*. London: Paul Chapman Publishing.
- Riaz, A. & Haider, M.H. (2010) Role of Transformational and Transactional Leadership on Job Satisfaction and Career Satisfaction. *Business and Economic Horizons*, 1, 29-38.
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1986). *The Transformational Leader*. New York: Wiley.
- Weick, K. E., & Quinn, R. E. (1999). Organizational change and development. *Annual Review of Psychology*, 50, 361-386.
- Yukl, G. A. (2002). *Leadership in organizations. 5th ed.* Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.