

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28

The Transformational Leadership of Administrators in the Secondary Educational Service Area Office 28

นุจรินุญ สมชัย, อุดมพันธ์ พิชญ์ประเสริฐ*, ประภาศิต อาณาภาพแสนยากร**, ประดิษฐ์ ศิลาบุตร**

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 (2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยจำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียน และ (3) ศึกษาแนวทางการสร้างความตระหนักให้เกิดภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามผู้วิจัยใช้หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (Bass, 1985 อ้างอิงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2549, น.33) กระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม 4 ประการ (4I's) คือ 1) การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test : Independent) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ 1) การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าไม่แตกต่างกัน

*ที่ปรึกษาหลัก

**ที่ปรึกษาร่วม

3. แนวทางการสร้างความตระหนักให้เกิดภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การทำงาน ร่วมคิด ร่วมทำ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การเห็นอกเห็นใจกัน การยอมรับ ซึ่งกัน และกัน การสื่อสารในเชิงบวก การเสริมแรงและการชมเชยในการทำงานการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้โอกาส และการยอมรับการกระตุ้น ส่งเสริมการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความเป็นกัลยาณมิตร มีความเห็นอกเห็นใจ มีน้ำใจต่อกัน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การให้รางวัลและการเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมการคิด อย่างสร้างสรรค์ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การศึกษาค้นคว้าหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง การส่งเสริม ความสามารถตามความถนัดในการปฏิบัติงาน การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล การเคารพสิทธิและเกียรติซึ่งกัน และกันและการสร้างโอกาสในการทำงาน

ABSTRACT

This thesis aimed to : (1) study the transformational leadership level of administrators in the Secondary Educational Service Area Office 28 on the administrators' opinion and (2) compare the transformational leadership level of administrators in the Secondary Educational Service Area Office 28 that categorized by the educational level and school size. (3) to study how to build up the awareness of the transformational leadership level of administrators in the Secondary Educational Service Area Office 28. Transformational leadership theory of Bass did 4's 1) Idealized Influence 2) Inspiration motivation 3) Intellectual stimulation 4) Individualized consideration. The instrument used was a rating scale questionnaire with 0.98 reliability value. The statistical techniques used for analyzing the data were frequency, percentage, mean, standard division, t-test Independent and F-test (One-way ANOVA)

The results were as follows:

1. The transformational leadership level of administrators the opinion as a whole were at high level such as 1) Idealized Influence 2) Inspiration motivation 3) Intellectual stimulation 4) Individualized consideration.

2. The comparison on the transformational leadership level of administrators the opinion that categorized by position and the educational level as a whole were different as statistic .01 and the opinions that categorized by the school size as a whole were not different.

3. To study how to build up the awareness of the transformational leadership level of administrators such as co-working, term relationship, helping each others, sympathy, positive communication, positive reinforcement, being friendly, keeping learning all life, improvement, supporting working ability and giving working changes.

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์และการพัฒนาที่รวดเร็วของเทคโนโลยี มีผลกระทบต่อสังคมไทยทั้งในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง และด้านการศึกษา โดยเฉพาะปัญหาในการบริหารและการจัดการศึกษาที่ยังไม่สามารถพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งไม่สามารถพัฒนาและสร้างสรรค์สังคม ประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าได้ในสังคมโลก ดังนั้น รัฐจึงได้กำหนดนโยบาย

ปฏิรูปการศึกษา ซึ่งในปัจจุบันรัฐบาลได้ดำเนินนโยบายเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษา โดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ โดยเน้นการพัฒนาการสอนของครู กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการจากส่วนกลางไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาใช้สถานศึกษาเป็นฐานทั้งในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหาร งานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550: น.2)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่ผ่านมา แสดงเจตนารมณ์อย่างชัดเจนที่จะนำการศึกษาที่มีคุณภาพมาสู่คนไทยทุกหมู่เหล่าอย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นภาระบุสิทธิของประชาชนในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ที่มีคุณภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย การระบุดึงลักษณะของการศึกษาที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การเสริมสร้างความรู้และปลูกฝังประชาธิปไตย การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่างๆ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544: น.6) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ว่าด้วยการจัดการศึกษาที่ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข สะท้อนให้เห็นว่าทิศทางและแนวโน้มในอนาคตของการศึกษาที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนและพัฒนาประเทศจะมีบทบาทมากยิ่งขึ้น และจำเป็นที่จะต้องเตรียมการตั้งรับก้าวให้ทันและนำไปข้างหน้า เพื่อการมีวิถีชีวิตอยู่ในกระแสโลกาภิวัตน์ของมนุษย์ได้อย่างรู้เท่าทันและยั่งยืน ทิศทางการจัดการศึกษาของไทยจำเป็นต้องได้รับการวาดภาพให้สอดคล้องและก้าวให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน และที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมากขึ้นและมีบทบาทเป็นตัวขับเคลื่อนและนำการพัฒนาในทุกภาคส่วนให้ได้อย่างมีทิศทาง (พิณสุดา สิริรังศรี, 2552: น. 1)

จากการศึกษาปัญหาที่พบ ผู้วิจัยมีความสนใจเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการศึกษาที่ยังพัฒนาได้ไม่เท่าประเทศอื่น สาเหตุหนึ่งอาจมาจากการไม่มีภาวะผู้นำ การไม่กล้าคิดแตกต่าง ขอบประจบสอพลอเจ้านาย ทำให้เกิดฐานันดรศักดิ์ในวงการศึกษากฎไม่ว่าไปตามถูก ผิดไม่ว่าไปตามผิด ผู้ที่กระทำผิดไม่ได้รับการลงโทษ และผู้ที่มิบทบาทในการพัฒนาโรงเรียน ผู้วิจัยเห็นว่าคงหนีไม่พ้นเจ้าของโรงเรียนหรือผู้อำนวยการโรงเรียนนั่นเอง ถ้ามีภาวะผู้นำโรงเรียนนั้นควรจะได้รับพัฒนาไม่ใช่ย่ออยู่กับที่หรือถอยหลังลงคลอง ภาวะผู้นำไม่จำเป็นจะต้องสร้างเฉพาะผู้บริหารเท่านั้น แต่ควรสร้างกับครู นักเรียน ตลอดจนบุคลากรที่อยู่ภายในโรงเรียนนั้นด้วย แต่เนื่องจากผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาที่สำคัญจึงทำวิจัยเรื่องนี้ขึ้นมา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยจำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความตระหนักให้เกิดภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 217 คน และข้าราชการครูจำนวน 3,187 คน รวมทั้งสิ้น 3,370 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 82 คน และข้าราชการครู จำนวน 264 คน รวมทั้งสิ้น 346 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง R.V. KREJCIE & D.W MORGAN (1986: 345 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545: น.103) และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เครื่องมือที่

ใช้แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยแยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครู ลักษณะคำถามตอนที่ 1 เป็นแบบปลายปิด และตอนที่ 2 ปลายเปิด การวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ ตามวิธีการทางสถิติทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และการคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) พร้อมทั้งเสนอตารางประกอบคำบรรยาย
2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม
3. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยรวมและรายด้านและแปลความหมายคะแนนของเครื่องมือ ดังนี้

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมาย คะแนนของแบบสอบถาม คือ อาศัยเกณฑ์การประมาณค่าความคิดเห็นพิจารณาจากระดับคะแนนเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์จุดกลางของช่วงระดับคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: น.103)

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายความว่า มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายความว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายความว่า มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายความว่า มีความคิดเห็นในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายความว่า มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

3. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยจำแนกตามตำแหน่งวุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test: One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างก็วิเคราะห์เป็นรายคู่ วิเคราะห์โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Sheffe')

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งข้าราชการครูคิดเป็นร้อยละ 76.30 ส่วนใหญ่มีวุฒิมหาบัณฑิตสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.70 อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 44.80
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) การใช้ข้อเท็จจริงอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
3. การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน
4. แนวทางการสร้างความตระหนักให้เกิดภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28 ได้แก่ การทำงาน ร่วมคิดร่วมทำ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การเห็นอกเห็นใจกัน การยอมรับซึ่งกันและกัน การสื่อสารในเชิงบวก การเสริมแรงและการชมเชยในการทำงาน การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้โอกาส และการยอมรับการกระตุ้น ส่งเสริมการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความเป็นกัลยาณมิตร มีความเห็นอกเห็นใจ มีน้ำใจต่อกัน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การให้รางวัลและการเชิดชูเกียรติในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมการคิดอย่างสร้างสรรค์ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การศึกษาค้นคว้าหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเอง การส่งเสริมความสามารถตามความถนัดในการปฏิบัติงาน การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล การเคารพสิทธิและเกียรติซึ่งกันและกันและการสร้างโอกาสในการทำงาน

อภิปรายผล

1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ 1) การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับ รุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 499 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าลำดับเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและสอดคล้องกับขวัญชัย พูลเจริญ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมุ่งความสำคัญรายบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา ส่งเสริมการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การเห็นอกเห็นใจกันและการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลผู้นำการเปลี่ยนแปลงและจงใจต่อผู้ตามด้วยวิธีการ ดังนี้ 1) ทำให้ผู้ตามเกิดตระหนักในความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น 2) โน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้เปลี่ยนจากการยึดในผลประโยชน์ของตนเองมาเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรและหมู่คณะแทน 3) กระตุ้นให้ผู้ตามยกระดับความต้องการที่สูงขึ้นกว่าเดิม แม้ว่ากระบวนการอิทธิพลที่เกิดจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะยังไม่

สามารถอธิบายได้ชัดเจนก็ตาม แต่ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass นี้ก็เชื่อว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะส่งเสริมแรงจูงใจและผลงานของผู้ตามได้มากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แท้จริงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็เป็น รูปแบบภาวะผู้นำที่เสริมส่งให้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถเปล่งประกายขับเคลื่อนองค์การให้ผลการปฏิบัติงานที่ดี เลิศเหนือความคาดหมาย แนวคิดที่เป็นเหตุผลในเรื่องนี้ คือ แม้แต่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จสูงสุดก็ยัง จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญหรือทักษะของผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ทั้งนี้เพื่อที่จะให้บริหารสถานการณและจัดการงาน ประจำวันต่อวัน ซึ่งรวมกันเป็นฐานของภารกิจที่กว้างไกล (นิตย สัมมาพันธ์, 2546, น.53)

2. การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ สรินทร์รัตน์ มุสิกการะกุล (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามการรับรู้ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตาม การรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ การสร้างบารมี การเสริมแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทาง ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคผล ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ยกเว้น ด้านการสร้างแรง บันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคผลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีตำแหน่ง และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารกับครู ผู้สอนที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้นจากการศึกษาที่สูงขึ้น Bass, (Bass, 1985 อ้างอิงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545, น.329) มีความเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะเด่นที่แตก ต่างไปจากภาวะผู้นำโดยเสนอหลายประการ กล่าวคือ ความมีบารมี (Charisma) เป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งที่จำเป็น ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่านั้นและโดยลำพังทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมีเองนั้น ยังไม่มีความสามารถพอที่จะก่อให้เกิด กระบวนการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้ ทั้งนี้แม้ว่าผู้ตามจะชื่นชม ศรัทธา ลอกเลียนแบบพฤติกรรมและบุคลิกภาพของผู้นำ โดยเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งค่อนข้างมีลักษณะเป็นนามธรรมได้แต่อย่างใด สิ่งที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เหมือนกับผู้นำแบบบารมี คือ การมีอิทธิพลต่อผู้ตามด้วยการปลุกเร้าด้านอารมณ์และให้เกิดการลอกเลียนแบบอย่างของ ผู้นำ รวมทั้งการพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามโดยผู้นำทำหน้าที่เป็นครูที่เลี้ยง ผู้ฝึกสอนที่คอยดูแลและแนะนำแก่ผู้ตาม ทั้งนี้ ผู้นำ การเปลี่ยนแปลงจะใช้วิธีการยกระดับผู้ตามด้วยการมอบอำนาจความรับผิดชอบการตัดสินใจ (Empower) แก่ผู้ตาม ในขณะที่ผู้นำแบบบารมีส่วนใหญ่มีวิธีการที่ใช้ทำให้ผู้ตามอ่อนแอหลง โดยถูกสอนให้คอยพึ่งพาและถูกหล่อหลอมซึมซับ ให้จงรักภักดีต่อผู้นำมากกว่าการยึดมั่นต่ออุดมการณ์ขององค์การในทัศนะของ Bass, (Bass, 1985 อ้างอิงในสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545, น.329) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาด โรงเรียนพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ นพพงศ์ เกิดแจ้ง (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน ประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ขวัญชัย พูลเจริญ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ต่างมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบได้ทั่วไปในองค์กรไม่ว่าระดับตำแหน่งใด ทางตรงกันข้าม ผู้นำแบบบารมีเป็นสิ่งที่หายากมักจะพบได้ในภาวะที่องค์กรตั้งเครียดเนื่องมาจากอำนาจหน้าที่เป็นทางการไม่สามารถใช้เพื่อแก้วิกฤติที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะปัญหาบ่อนทำลายต่อประเพณี ความเชื่อและค่านิยมดั้งเดิมของส่วนรวม ผู้คนส่วนใหญ่จะออกมาถามหาผู้นำ โดยเสนอหาให้ช่วยแก้ไขปัญหาลักษณะดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ความเสนอหาเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อนยิ่งยวดที่สุดทั้งสองข้าง ดังจะเห็นได้จากผู้นำโดยเสนหามีทั้งกลุ่มที่คนรักมากและกลุ่มที่คนเกลียดชังมากเช่นกัน และนี่คือสาเหตุว่าทำไมผู้นำโดยเสนหาจึงมักถูกลอบทำร้ายเสียชีวิต ในขณะที่กรณีเช่นนี้เกิดขึ้นกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยมากการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน และเข้าใจในบริบทเกี่ยวกับสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

- 1.1 ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการวางแผนและจัดระเบียบงาน และควรกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม
- 1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประสานงาน การจูงใจ สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และควรมีความสามารถในการแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้ง
- 1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และวิทยาการใหม่ ๆ กำหนดภารกิจของครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม
- 1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย สร้างและพัฒนาทีมงาน และสร้างบรรยากาศในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาและวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาและทำการวิจัยถึงสาเหตุที่ทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญชัย พูลเจริญ. (2548). การศึกษาภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- นพพงศ์ เกิดแจ้ง. (2548). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิตย สัมมาพันธ์. (2546). ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิณสุดา สิริธังศรี. (2552). รายงานการวิจัยเรื่อง ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10-20 ปี. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2546). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 28(1), 14-23.
- รุ่งนภา วิจิตรวงศ์. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สรินทร์รัตน์ มุสิกการยะกุล. (2548). ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.