

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*
THE GUIDELINE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
DEVELOPMENT ADMINISTRATORS UNDER SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 9

สง่า จันทรวិเศษ¹, สมกิต บุญยะโพธิ์² และ สุรินทร์ สำลี³

Sanga Chanwise¹, Somgit Boonyapo² and Surin Samlee³

¹⁻³มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

¹⁻³Western University, Thailand

Corresponding Author's Email: asiriporn1993@gmail.com

วันที่รับบทความ : 12 มิถุนายน 2568; วันแก้ไขบทความ 6 กรกฎาคม 2568; วันตอบรับบทความ : 8 กรกฎาคม 2568

Received 12 June 2025; Revised 6 July 2025; Accepted 8 July 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และ 2) หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง กับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 327 คน ที่ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยการเลือก

Citation:



* สง่า จันทรวิเศษ, สมกิต บุญยะโพธิ์ และ สุรินทร์ สำลี. (2568). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(4), 321-337.

Sanga Chanwise, Somgit Boonyapo and Surin Samlee. (2025). The Guideline Of Transformational Leadership Development Administrators Under Secondary Educational Service Area Office 9.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 3(4), 321-337.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

แบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 พบว่า 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ใช้ได้ทุกแนวทาง

คำสำคัญ: แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the current and desired conditions of transformational leadership of school administrators under the Office of the Secondary Education Area 9 and 2) find ways to develop transformational leadership of school administrators. Data were collected using questionnaires and semi-structured interviews with 327 teachers under the Office of the Secondary Education Area 9 in the 2021 academic year, obtained by multi-stage sampling and 7 qualified persons by purposive selection. Data were analyzed using a ready-made social science statistical program to find the frequency, percentage, mean, standard deviation and Content Analysis.

The results were as follows:

1. The current overall condition is at a high level and the overall desirable condition is at the highest level.

2. The guidelines for developing leadership in change of school administrators under the Office of the Secondary Education Area 9 found that

1) in terms of having ideological influence, 2) in terms of creating inspiration, 3) in terms of intellectual stimulation, and 4) in terms of considering individuality. The results of the evaluation of the guidelines for developing leadership in change of school administrators under the Office of the Secondary Education Area 9 by qualified persons found that all guidelines can be used.

Keywords: Guidelines for leadership development, Transformational leadership, School administrators

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านการศึกษา สังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครองและเทคโนโลยี มีให้พบเห็นกันได้ทั่วทุกภูมิภาคของโลก อันเป็นผลมาจากการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ การเมือง มีผลทำให้ประเทศต่าง ๆ ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้น อีกทั้งยังต้องพยายามปรับเปลี่ยนและดำเนินนโยบายให้เท่าทันกระแสของการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศของตนสามารถดำรงอยู่ในสังคมโลกได้อย่างทัดเทียมกับประเทศอื่น ๆ คุณภาพของประชากรก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ความสำเร็จ และสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) โดยเฉพาะในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 เป็นต้นมา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในทางการเมือง และเศรษฐกิจระหว่างประเทศในภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลกจะมีความเด่นชัดมากขึ้น ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบต่อ การดำเนินนโยบายและการปรับตัวของสังคมไทยที่จะต้องพัฒนาศักยภาพของคนไทยในอนาคตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในยุคปัจจุบันที่เป็นยุคแห่งดิจิทัล ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่หยุดนิ่ง เนื่องจากความก้าวหน้าและการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เกิดจากความรู้ ความสามารถของมนุษย์ ส่งผลให้ทุก ๆ องค์การต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของ โลกใน 3 ระดับ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2057) คือ ระดับที่ 1 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก (Global Trend) และการเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ระดับ 2 แรงขับเคลื่อนในระดับภูมิภาค คือ การรวมเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN community) และระดับ 3 ประเด็นภายในประเทศไทย (Local issues) ความเหลื่อมล้ำ กับดักประเทศรายได้

ปานกลาง วิกฤตด้านความมั่นคงทางการเมือง เศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งภายใต้สถานการณ์หรือบริบทการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวนั้น ส่งผลต่อนโยบายและแนวทางในการจัดการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ ที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม รักและศรัทธาในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง ผู้บริหารเหล่านี้ต้องมีความเข้าใจและความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับบริบทและสภาพปัญหาของประเทศอย่างเหมาะสม หลักการสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือ การที่ผู้บริหารสามารถสร้างผู้เรียนใหม่มีความรู้และทักษะรอบด้าน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความจำเป็นของสังคมอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม การบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน ไม่เน้นเพียงด้านความรู้ทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังเน้นการพัฒนาทักษะทางชีวิต ทักษะการสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ และทักษะทางสังคมอื่น ๆ อีกด้วย เพื่อให้ผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเข้าสู่สังคมและตลาดแรงงานอย่างแท้จริง และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการสร้างสังคมที่ยั่งยืนและก้าวหน้าไปด้วยกันได้ในระยะยาว ที่เรียกกันว่า “การเรียนรู้ตลอดชีวิต”

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงาน เพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ การบริหารสถานศึกษาต้องอาศัยผู้นำที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการ พัฒนาองค์กร ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของนักวิชาการด้านการศึกษา พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นเรื่องที่สำคัญและมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน ผู้บริหารไม่ทำตัวเป็นกลาง ไม่รู้จักกระจายงาน รวมถึงไม่ประยุกต์การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาการศึกษา และผู้บริหารมีการตัดสินใจเพียงลำพัง โดยไม่มีการถามความคิดเห็นหรือรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น นอกจากนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และมีงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่ได้ทำการศึกษาในเชิงทฤษฎีจำนวนมากที่แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร เพราะปัญหาต่าง ๆ สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและจงใจให้ครูและบุคลากร ในโรงเรียนสร้างนวัตกรรมหรือคิดวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา มองเห็นวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน มีวิธีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษากระตือรือร้นในการ

ทำงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน โดยอาศัยการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีบุคลากรในสังกัดที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยและครู คศ.1 เป็นจำนวนมาก ซึ่งบุคลากรเหล่านี้มีประสบการณ์การทำงานค่อนข้างน้อย และอีกกลุ่มหนึ่งเป็นบุคลากรที่อยู่ในช่วงวัยใกล้เกษียณอายุราชการ ทำให้เกิดความแตกต่างของช่วงวัยค่อนข้างมาก รวมไปถึงเหตุการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ที่ส่งผลให้การจัดการศึกษา ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบไปตามสถานการณ์ที่เหมาะสม ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาในบริบทและสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยทำการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาว่ามีลักษณะใด เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ให้มีประสิทธิภาพ นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นจัดเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่มีความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น และอาจเป็นผู้นำในช่องทางที่ต่างกัน ซึ่งถ้าจะกล่าวถึงความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำนั้นจะเป็นที่น่าสนใจของมนุษย์ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ นั้น ผู้นำจะเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอำนาจในการบังคับบัญชา การมอบหมายงานในกำกับดูแลให้บรรลุไปตามเป้าหมายขององค์กรที่วาง

ไว้ ผู้นำเป็นผู้ประสานความต้องการของบุคคล ความต้องการผลงาน และความต้องการขององค์กรเข้าด้วยกัน

ความหมายของภาวะผู้นำนั้น หมายถึง กระบวนการในการใช้ความสามารถเฉพาะตัวบุคคล ในการประสานให้ผู้ตามปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้ กระบวนการทำงานจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วม การแสดงความคิดเห็นของทุกฝ่าย เพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรม ส่วนบุคคล คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำ โดยจะต้องมีการจัดกิจกรรมและกระบวนการที่สอดคล้องและสืบเนื่องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ผู้นำสามารถพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีภาวะผู้นำที่จะนำพาองค์กรบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการพัฒนาบุคคลให้มีภาวะผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้ในที่สุด

1. การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมพฤติกรรมทักษะคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำ โดยมีการจัดกิจกรรมและกระบวนการที่สอดคล้องและสืบเนื่องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ผู้นำสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำที่จะนำพาองค์กรบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการพัฒนาบุคคลให้มีภาวะผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรบรรลุสู่ความสำเร็จได้ในที่สุด

2. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 6 วิธี ได้แก่ 1) การอบรม 2) การสัมมนา 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ 4) การประชุมปฏิบัติการ 5) การศึกษาดูงาน และ 6) การศึกษาจากเอกสารตำรา (Mc Cauley, Moxley & Velsor, 1998)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารในการเชื่อมโยงกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่มีคุณภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้

1. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ก็คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการสถานศึกษา การมีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงศักยภาพการทำงานและสามารถเป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงออกถึงการมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน โดยหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ปลุกฝังครูผู้สอนให้มีค่านิยมที่ดี สร้างความสามัคคีภายในองค์กร เกิดความร่วมมือ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและให้อิสระในการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้กำลังใจยกย่อง ชมเชยผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ปฏิบัติงานงาน โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก จูงใจผู้ร่วมงานให้ทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ จูงใจให้ผู้ร่วมงานคิดวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงมุมมองของปัญหา และมีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา และแสดงความคิดเห็นในการทำงานส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานใช้หลักการเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าการใช้ความรู้สึกของตนเองใช้วิธีการตั้งคำถามกับผู้ร่วมงานเพื่อนำไปสู่การแสดงความคิดเห็น

2.4 ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถทำความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานบนพื้นฐานของความไว้วางใจ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่เป็นระบบที่ใช้กำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่พึงประสงค์กับสภาพปัจจุบัน โดยส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ (Outcome gaps) จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นเข้ามาเกี่ยวข้องกับการวางแผนพัฒนาองค์กร

1. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการประเมินความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วนำมาประเมินจัดลำดับความสำคัญเพื่อหาแนวทางแก้ไขต่อไป

2. หลักการประเมินความต้องการจำเป็น การประเมินความต้องการจำเป็นอยู่บนพื้นฐานของหลักการ 2 ประการ คือ หลักความแตกต่าง (Discrepancy) และหลักความสำคัญ (Importance) กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น โดยทั่วไปประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานที่จำแนกออกเป็น 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) การศึกษาที่มุ่งหวัง (What should be) 2) การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (What is) 3) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น 4) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างและจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น และ 5) การศึกษาและกำหนด แนวทางเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Methods) ของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach)

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 1,904 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 327 คน ที่ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี แอนด์ มอร์แกน (Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. 1970) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ประกอบด้วย พฤติกรรม 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .80 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อหาค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item-objective Congruence: IOC) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้นนำค่าเฉลี่ยมาวิเคราะห์

หาค่าความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) โดยใช้สูตร
$$PNI_{\text{modified}} = \frac{I-D}{D}$$

ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 ท่าน อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา 2 ท่าน ศึกษานิเทศก์ 2 ท่าน และตัวแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา 2 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นคำถามในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ตามกรอบแนวคิดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เสนอต่อ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis) ทำการตรวจสอบคุณภาพ ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามายืนยันแนวทางโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.26) และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.24)

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นลำดับที่ 1 ($PNI_{modified} = 0.42$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นลำดับที่ 2 ($PNI_{modified} = 0.38$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา เป็นลำดับที่ 3 ($PNI_{modified} = 0.37$) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นลำดับที่ 4 ($PNI_{modified} = 0.36$) รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับความต้องการจำเป็นของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

รายการ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพพึงประสงค์ (I)			ความต้องการจำเป็น (PNI)	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	I-D/D	ลำดับ
1. ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	3.58	0.30	มาก	4.89	0.25	มากที่สุด	0.36	4
2. ด้านการสร้างแรง บันดาลใจ	3.53	0.27	มาก	4.88	0.25	มากที่สุด	0.38	2
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.55	0.23	มาก	4.89	0.21	มากที่สุด	0.37	3
4. ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	3.45	0.22	ปานกลาง	4.89	0.25	มากที่สุด	0.42	1
รวม	3.53	0.26	มาก	4.89	0.24	มากที่สุด	0.43	

2. ผลการศึกษา ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในระยะที่ 1 ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นแนวคำถาม และเป็นข้อมูลประกอบการสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 9 ท่าน และนำมาสังเคราะห์ประเด็นเนื้อหาตามความ

คิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประกอบด้วย

- 1) ใช้หลักการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากรและคณะกรรมการสถานศึกษา
- 2) ศึกษาแผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายและจุดเน้นของ สพฐ. และใช้กระบวนการ

SWOT Analysis

3) ยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) จรรยาบรรณวิชาชีพ การครองตน ครองคน ครองงาน และพรหมวิหาร 4

- 4) เป็นแบบอย่างที่ดี ยึดประโยชน์ของผู้เรียนและองค์กรเป็นสำคัญ

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ให้ความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันแก่บุคลากรทุกคน

2) ผู้บริหารสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยชี้ให้เห็นถึงภาพเป้าหมายและภาพแห่งความสำเร็จร่วมกัน

3) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม

4) ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กระบวนการมีส่วนร่วม และการกระจายอำนาจ

5) ผู้บริหารติดตามการทำงาน ให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นกัลยาณมิตร

6) ผู้บริหารยกย่องชมเชยบุคลากรอยู่เสมอ มีการมอบรางวัลในโอกาสที่เหมาะสม

2.3 ด้านกระตุ้นทางปัญญา ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน

2) ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

3) ผู้บริหารมองปัญหาเป็นความท้าทาย และเป็นโอกาสที่บุคลากรจะร่วมกันแก้ไข

4) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและส่งเสริมให้ครูใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีในการแก้ปัญหา

5) ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนและการทำงาน

2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารรู้จักและจดจำบุคลากรในองค์กรในด้านการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตน

2) ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร ให้อิสระในการทำงาน

3) ผู้บริหารเข้าใจธรรมชาติและความแตกต่างระหว่างบุคคล

- 4) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถในด้านอื่น ๆ
- 5) ผู้บริหารสร้างความเชื่อใจและไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน

อภิปรายผล

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยได้อภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยการทำความรู้จักและจดจำบุคลากรในองค์กร ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร ให้อิสระในการทำงาน เข้าใจธรรมชาติและความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถในด้านอื่น ๆ และเป็นกัลยาณมิตรที่ดีโดยการสร้างความเชื่อใจ ไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ร่วมงาน โดยการมีเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ให้ความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันแก่บุคลากรทุกคนในองค์กร สอดคล้องกับ Tesfaw (2014) ที่ทำการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางบวกความพึงพอใจในการทำงานของครู และงานวิจัยของ ศศิธร รักษาชนม์. (2557) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างแรงจูงใจได้และเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ทำให้ผู้ตามยอมรับในการบริหาร และยอมเปลี่ยนเพื่อความสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารจะต้องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือเข้ารับการฝึกอบรมประเมินผลการพัฒนาปรับปรุงต่อยอดการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ตระหนักและเห็นความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง พัฒนาเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพพัฒนางานในหน้าที่เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน เกิดแรงบันดาลใจที่จะนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างของผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศ เพื่อนำมาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2)

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ โดยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากรและคณะกรรมการสถานศึกษา มีการศึกษาแผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายและจุดเน้นของ สพฐ. และใช้กระบวนการ SWOT Analysis สอดคล้องกับ โสภณ วงษ์คงดี, (2559) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถนำมาใช้ในการส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) จรรยาบรรณวิชาชีพ การครองตน ครองคน ครองงาน และพรหมวิหาร 4 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดประโยชน์ของผู้เรียนและองค์กรเป็นสำคัญ เช่นเดียวกับ งานวิจัยของ ศศิธร รักษาชนม์, (2557) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารบ้านเมืองที่ดีอย่างยิ่ง

2.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ให้ความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันแก่บุคลากรทุกคน สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยชี้ให้เห็นถึงภาพเป้าหมายและภาพความสำเร็จร่วมกัน เป็นแบบอย่าง ในการตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีม กระบวนการมีส่วนร่วม กระจายอำนาจ มอบหมายงานให้บุคลากรตามความสามารถ ให้อิสระในการทำงาน ติดตามการทำงานและให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร ยกย่องชมเชยบุคลากรอยู่เสมอ และมอบรางวัลตามความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิวัชร ภูวดล, (2559) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม เช่นเดียวกับ อารี กังสานุกุล, (2563) และ ชัยสิริ ธัญญา, (2559) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงสมรรถนะหลักและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู

2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้บริหารมองปัญหาเป็นความท้าทาย และเป็นโอกาสที่บุคลากรจะร่วมกันหาแนวทางแก้ไขมีการกระตุ้นให้ บุคลากรตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดกับผู้เรียน เป็นแบบอย่างและส่งเสริมให้ครูใช้นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีในการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน สนับสนุนและส่งเสริม ให้ครูใช้

เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนและการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยสิริ ธัญญา, (2559) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในด้านการ กระตุ้นสติปัญญาส่งผลต่อการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครู

2.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้บริหารรู้จักและจดจำบุคลากรในองค์กรในด้านการ ปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตน มอบหมายงาน ตามความรู้ความสามารถของบุคลากร ให้อิสระ ในการทำงาน เข้าใจธรรมชาติและความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ ความสามารถในด้านอื่น ๆ สร้างความเชื่อใจและไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สุเมธ แสงนิมნวล, (2552) ได้ศึกษาพบภาพที่เหมาะสมของคุณลักษณะของผู้ตามกับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า คุณลักษณะของผู้ตามมีความสัมพันธ์ในด้านบวกกับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง และความผูกพันในการทำงานของผู้ตามและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผล ทางด้านบวกต่อความผูกพันในการทำงานของผู้ตามด้วย

สรุปผล/ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้ทำให้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ลำดับความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยจะทำให้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่ เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น โดยควรให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านการ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นลำดับแรก เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า มีความต้องการ จำเป็นในการพัฒนามากที่สุด โดยมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มี 4 แนวทาง 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มี 6 แนวทาง 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มี 5 แนวทาง และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 5 แนวทาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการคำนึงถึง

ความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนามากที่สุด ดังนั้นสถานศึกษา จึงควรให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ในการพัฒนา

2. แนวทางที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพราะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงเป็นด้านที่น่าสนใจเพื่อนำไปพัฒนาและทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2. ควรนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่ได้จากการวิจัยไปปฏิบัติ และประเมินปรับปรุงแนวทางให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชัยสิริ ธัญญา. (2559). ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9(2), 1510-1525.

ธีรวัชร ภูวดล. (2559). ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. ครุศาสตร์มหาบัณฑิตการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศศิธร รักษาชนม์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. ใน วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 9. (2563). ระบบบริการข้อมูลภาครัฐ Big DATA. จาก <https://www.mathayomspb.go.th/frontpage>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). คำแถลงนโยบายคณะรัฐมนตรี. เรียกใช้เมื่อ 20 มิถุนายน 2563 จาก http://www.onec.go.th/onec_web/main

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560-2579. กรุงเทพฯ: ปริกวรรณกราฟิก.

- สุเมธ แสงนันทนวล. (2552). *ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสถาบันพระปกเกล้า*. นนทบุรี: ส.เจริญการพิมพ์
- โสภณ วงษ์คงดี. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (สหวิทยาเขตระยอง 2). ใน *งานนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- อารี กังสานุกุล. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Cronbach, L. J., & Furby, L. (1970). How we should measure" change": Or should we?. *Psychological bulleti*, 74(1), 68-80.
- Krejcie, R. V., & D. W. Morgan. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 – 610.
- McCauley, C. D., Moxley, R. S., & Velsor, E. V. (1998). *The Center for Creative Leadership Handbook of Leadership Development*. San Francisco: Jossey-Bass.