

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

A Study of the Transformational Leadership of the School Administrators

Under Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization

พิชิต จรุงกิจพิศาล

รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย อินทรประวัติ

รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช

บทคัดย่อ

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานต่างกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประกอบด้วย ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2557 จำนวน 148 คน จำแนกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 46 คน กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 102 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.816 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกับครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการเปรียบเทียบตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ควรส่งเสริมสนับสนุนและวางแผนพัฒนาผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ABSTRACT

The purposes of the study of transformational leadership of the school administrators under Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization were to : 1) investigate the level of transformational leadership of the school administrators under Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization ; 2) compare the administrators and teacher's opinions towards the transformational leadership of the school administrators under Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization and their opinions classified by different professional positions and school sizes. The components of transformational leadership of the administrators are Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, and Individualized Consideration/Attention. The samples of this study were 46 administrators and 102 teachers, under Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization in the 2014 academic year. The research instrument used for data collection was the Likert-type-five rating scale-questionnaire. The reliability of the questionnaire was 0.816. The statistic used for data analysis were percentage, Arithmetic mean, standard deviation, t-test, and f-test. The results revealed that.

1. The overall and each type of the components of the transformational leadership of the school administrators under Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization were at the high level. The Arithmetic mean of each component was also at the high level respectively-Idealized Influence, Inspirational Motivation, Individualized Consideration/Attention, and Intellectual Stimulation.

2. In comparison the opinion of the administrators with the teacher's opinion concerning the transformational leadership of the school administrators and teachers, the overall findings were not significantly different. However, the component of Individualized Consideration/Attention was significantly different at the 0.05 level. Additionally, in comparison the opinions of the administrators with the teacher's opinions concerning the transformational leadership classified by the school sizes-large, medium and small, it was found that they were significantly different at the 0.05 level.

It is expected that the Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization, should support, promote and have a developmental scheme to develop the school administrators to be well-equipped with transformational leadership in order to prepare themselves for the future changes in educational administration.

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีผลบังคับใช้ทำให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงหลายอย่าง ทั้งด้านนโยบายแห่งรัฐ โครงสร้างการบริหาร (การยุบกรมสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ การจัดตั้งเขตพื้นที่การศึกษา) จึงทำให้การขับเคลื่อนพัฒนาภาคการศึกษาจะลุล่วงเพื่อเริ่มต้นใหม่ และใช้เวลามากกว่า 10 ปี ในการปรับตัว และในระหว่างนี้ทำให้เกิดการเลื่อนไหลบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแสวงหาต้นสังกัดและปรับตัวกับวัฒนธรรมของการทำงานจากหน่วยงานใหม่ บุคลากรด้านการศึกษาดังแต่ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น เกิดความวิตกกังวล ขาดขวัญและกำลังใจ ข้าราชการครูและนักการศึกษาหลายคนขอลาออกจากราชการ ย้ายสังกัด สถานศึกษาหลายแห่งได้ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สภาพดังกล่าวจึงทำให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะลุล่วง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) กระทรวงศึกษาธิการได้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่สถานศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการ

บริหารจัดการ จึงทำให้เกิดการบริหารแนวใหม่ กระบวนการบริหารการศึกษาแนวใหม่ โดยการบริหารฐานโรงเรียน (School Based Management) หรือ SBM และมีการจัดทำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จึงถือได้ว่ากฎหมายการศึกษาฉบับนี้ มีส่วนอย่างมากต่อการผลักดันให้การจัดการศึกษาของไทยได้รับการพัฒนาและเห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามลำดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทำให้บุคลากรด้านการศึกษามองเห็นภาพอนาคตของบุตรหลาน เยาวชนในวัยเรียนที่จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต ให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขอยู่ในสังคมได้อย่างชาญฉลาด เป็นบุคคลคุณภาพบนพื้นฐานของความรู้และปัญญา ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของพลวัตได้อย่างมั่นคงและมีคุณภาพต่อไป (ธีระ รุญเจริญ, 2550)

นอกจากการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาดังกล่าว สถานการณ์ของสังคมไทย สังคมโลก ก็มีการเปลี่ยนแปลงจนเกิดปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม การดำรงชีวิตและการดำเนินชีวิตของประชาชนภายในประเทศ หรือสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้ทันโลกอยู่เสมอ กระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัย วิทยาลัย สถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหาร และการจัดการศึกษาเพื่อให้ทันโลกของการเปลี่ยนแปลง ประเทศไทยจะก้าวสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตระหนักถึงบทบาทและภารกิจอันสำคัญในการเสริมสร้างความร่วมมือกับประชาคมอาเซียน เพื่อพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของประชาชนในประเทศไทยให้มีความสามารถแข่งขันในเวทีโลก รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างประชาคมอาเซียนให้บรรลุเป้าหมายตามกฎบัตร 3 เสาหลัก โดยเร่งขับเคลื่อนกลไกการศึกษาเพื่อมุ่งพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาความเจริญรุ่งเรืองในภูมิภาคอาเซียนให้มีความเข้มแข็ง จึงได้ประกาศจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) และได้กำหนดแผนการพัฒนาเยาวชนไทยให้เป็นพลเมืองดี อาเซียนมีความพร้อมในการเป็นสมาชิกที่ดีของประชาคมอาเซียน สามารถติดต่อสื่อสารและอยู่ร่วมกันได้บนพื้นฐานของความสุข ร่วมมือกันเสริมสร้างความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ของภูมิภาคอาเซียนให้ยั่งยืนตลอดไป (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2552 : 1-3)

ดังนั้น การให้ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมการเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียนจึงเป็นเรื่องสำคัญ ที่สถานศึกษาทุกแห่งต้องจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนทุกคน เพื่อสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการเป็นพลเมืองไทยที่มีคุณภาพและสามารถเป็นพลเมืองอาเซียนที่มีศักยภาพ รวมทั้งการพัฒนาคู ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน โดยมีความเชื่อว่า การพัฒนาองค์กรจะประสบผลสำเร็จได้ต้องพัฒนาผู้นำ (Leadership) ให้มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน เพราะผู้นำเป็นตัวจักรที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนายิ่งขึ้น องค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือมีการพัฒนาต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และอาศัยคุณลักษณะภาวะผู้นำเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเป็นบุคลากรคุณภาพ เพราะการเปลี่ยนแปลงสามารถเห็นได้จากผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (Transformation) ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองเห็นตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ (Awareness) ในเรื่องวิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) ของทีมงานและองค์กร พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจเฉพาะตนไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การบรรลุผลการแห่งตนและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งขององค์กรและสังคมด้วย (Bass, B.M. & Avolio, B.J, 1994 : 2 ; Bass B.M., 1985 : 9-10)

เมื่อสังคมไทยและสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนดำเนินการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เพื่อปรับเปลี่ยนองค์กรให้เหมาะสม สอดคล้อง และอยู่รอดได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีเหตุผลและสภาพการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ดังนี้

1) โรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง เมื่อมีการควมรวมองค์กรหรือหน่วยงานในองค์กร หรือลดขนาดองค์กร จะทำให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงส่วนการทำงานที่อาจซ้ำซ้อน

2) โรงเรียนมีการเพิ่มบทบาทหน้าที่และบริการใหม่ บทบาทหน้าที่อื่นที่เพิ่มเข้ามาหรือบริการใหม่จากที่กำหนดเพิ่มขึ้นจากที่มีอยู่เดิม ทำให้จำเป็นต้องมีผลงานใหม่หรือกระบวนการทำงานใหม่ บุคลากรต้องมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำเสนอบริหารใหม่ให้กับประชาชนผู้รับบริการ

3) โรงเรียนมีการเปลี่ยนผู้บริหาร ผู้บริหารคนใหม่ขององค์กรมักนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร เช่นเดียวกับเจ้าของบ้านใหม่ ที่มักต้องการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงบ้านให้เหมาะสม สวยงามตามทัศนของตน ซึ่งในองค์กรส่วนใหญ่ผู้นำมักต้องการทำงานในรูปแบบและสภาพแวดล้อมที่ตนเองชอบ ในกรณีนี้การเปลี่ยนแปลงจะเริ่มจากการเปลี่ยนผู้บริหารระดับบนขององค์กรไปสู่สายบังคับบัญชาระดับล่าง

4) โรงเรียนต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้กระบวนการทำงานเปลี่ยนรูปแบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การนำเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาใช้ จะทำให้องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารการทำงานและการให้บริการอย่างต่อเนื่อง (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553)

การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทและมีความสำคัญยิ่งในสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทพฤติกรรมผู้นำ และในการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ยังต้องมียุทธศาสตร์ประกอบหลายด้านที่สำคัญ และนอกจากการจัดโครงสร้างงานอย่างเหมาะสม บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สูงขึ้นด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีศักยภาพ ซึ่งจะต้องสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ถ้าการบริหารและการจัดการทางการศึกษาที่ดีนั้น สถานศึกษาจะสามารถบรรลุจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการบริหารและการจัดการที่ดีเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จ (สุวรรณ ทองคำ, 2545, : 11) และในการบริหารที่จะทำให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถ มีทักษะ และมีสมรรถภาพในการบริหาร มีคุณลักษณะและองค์ประกอบในด้านต่างๆ ที่จะช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพ (เฉลิม ศรีผดุง, 2539 : 3)

ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดดั้งเดิมบนพื้นฐานของสมมติฐานที่ว่า ผู้นำขาดวิสัยทัศน์และพลังที่จะนำการเปลี่ยนแปลง และขณะเดียวกันผู้นำก็ต้องมีความมั่นใจในการที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทภาวะผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และความเลื่อมใสเชื่อมั่น ตระหนักถึงความต้องการซึ่งกันและกัน อันจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์และยึดค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อีสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน ซึ่งเบส และ อวอลิโอ (Bass, Bernard M. and Avolio, B.J., 1990 : 122-144) ได้เสนอภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ โดยการใช้ผลวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้น ความพยายามที่คาดหวังในการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับสูงขึ้นและมีศักยภาพมาก ขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม การจูงใจเพื่อนร่วมงานได้ไกลกว่าความสนใจไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบของพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ 1) การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ได้รับโอนสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำนวน 58 โรงเรียน ใน พ.ศ. 2551 จึงทำให้โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งก่อนการถ่ายโอนการกระจายอำนาจด้านการบริหารและการจัดการ การบังคับบัญชาและการสั่งการต่างๆ ของผู้บังคับบัญชาในระดับกระทรวงกับสถานศึกษามีความห่างไกลกันมาก มีขั้นตอนและหลายหน่วยงานลดหลั่นกันลงมาตามสายบังคับบัญชา กว่าจะถึงหน่วยเล็กที่สุด คือ สถานศึกษา ต้องใช้เวลานาน ซึ่งไม่ทันการณ์ต่อสภาพปัจจุบัน และปัญหาคือจะได้รับการแก้ไขต้องใช้เวลานาน ซึ่งไม่สนองตอบต่อความต้องการของนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น เมื่อสถานศึกษาโอนมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้การบริหาร การจัดการ การบังคับบัญชา และการสั่งการมีความใกล้ชิดกันมากขึ้นลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลง กฎระเบียบของท้องถิ่นมีการยืดหยุ่นโดยอนุโลม องค์การจึงเกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน (Process Change) เปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการบริหาร การศึกษา โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ต่อนักเรียนชุมชนและท้องถิ่น วัฒนธรรมมีการเปลี่ยน (Cultural Change) โดยเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน มุ่งเน้นการให้บริการประชาชน ชุมชน และท้องถิ่น (Citizen-Centric Organization) โรงเรียนจึงจำเป็นต้องติดต่อสัมพันธ์กับประชาชน ชุมชน และหน่วยงานราชการอื่นในหน่วยงานมากยิ่งขึ้น ในช่วงเปลี่ยนผ่านการบริหารงานของสถานศึกษา เป็นช่วงเวลาอันสำคัญในการบริหารและจัดการสถานศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญ โดยเฉพาะการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เพื่อจะนำพาสถานศึกษาสู่ความเจริญรุ่งเรืองและประสบผลสำเร็จในความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2. คำถามการวิจัย

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับใด ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันหรือไม่

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

3.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานต่างกัน

4. สมมุติฐานในการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อจำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2557 จำนวน 2,022 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 113 คน ครู จำนวน 1,909 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2557 จำนวน 148 คน จำแนกเป็นกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 46 คน ตัวอย่างครู จำนวน 102 คน

ตัวแปรที่ใช้ในศึกษา ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่ ลักษณะพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา

6. วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาดังนี้

6.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพในงานราชการหรือตำแหน่งของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.2.1 การตรวจสอบความความสมบูรณ์ ความถูกต้องก่อนนำไปใช้ในการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

6.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอนดังนี้

6.2.2.1 หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรอิสระ คือ ตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา

6.2.2.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation ; S.D.) จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50-5.00 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50-4.49 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50-3.49 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50-2.49 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง น้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.49 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง น้อยที่สุด

6.2.2.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบเอฟ (F-test) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้การทดสอบของเชฟเฟ (Scheffé's Method) เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ใช้การทดสอบค่าที (t-test) (ไพศาล หวังพานิช. 2556 : 55-57)

6.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.3.1 ค่าสถิติพื้นฐาน

6.3.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.3.1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

6.3.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation ; S.D.)

6.3.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ F-test ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffé's Method)

6.3.3 สถิติที่ใช้เปรียบเทียบตามตำแหน่ง ใช้การทดสอบค่าที (t-test)

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

7.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกับครู พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้แบ่งหัวข้อการวิจัยเป็น 2 หัวข้อ คือ 1. ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา 2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ที่ปฏิบัติงานตามรายละเอียดดังนี้

8.1 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องมาจาก 4 ปัจจัย ดังนี้ คือ 1. ปัจจัยภายใน 2. ปัจจัยภายนอก 3. สังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ 4. วิสัยทัศน์การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ประการที่หนึ่ง ปัจจัยภายในสถานศึกษา หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบๆ ภายในสถานศึกษา ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือส่งผลกระทบต่อการศึกษาหรือกระทบต่อการปฏิบัติงานการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา เช่น ครู นักเรียน บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน อาคารสถานที่ กระบวนการบริหารและวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัจจัยพื้นฐานสำหรับการบริหาร แต่ปัจจัยเหล่านี้มีอยู่อย่างจำกัด ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้ ภายในสถานศึกษายังมีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่ทำทลายความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่จะเข้ามาดำเนินการให้ภารกิจด้านการศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์, 2553 : 21) ดังนั้น เมื่อมีภาระงานมากมายอย่างนี้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูจึงเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมและคุณลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการบริหารที่จะพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและครูให้สูงขึ้น โดยการทำให้เกิดความตระหนักอยากทำ คิดจะทำหรือเตรียมการ ลงมือทำ มุ่งมั่น และเห็นผลสำเร็จปรากฏในภาระงาน (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษา มัธยมศึกษา, 2554) ประการที่สอง ปัจจัยภายนอกสถานศึกษา ได้แก่ สิ่งต่างๆ ที่อยู่นอกสถานศึกษา เช่น ผู้ปกครอง นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำชุมชน องค์กรเอกชน วัด โรงเรียนเอกชนที่ตั้งอยู่ใกล้โรงเรียน โรงเรียนในเขตพื้นที่บริการของโรงเรียน นโยบายต้นสังกัด ชุมชน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการสื่อสาร รวมถึงการรวมกลุ่มของสังคมประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 10 ประเทศ หรือพิภพต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น ภัยเกิดจากธรรมชาติ น้ำท่วม แผ่นดินไหว โรคติดต่อทางเดินหายใจ ไข้หวัดนก ภัยที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์ เช่น การค้ามนุษย์ ยาเสพติด อุบัติเหตุ การก่อการร้ายข้ามชาติ เป็นต้น (กรมอาเซียน, 2556 : 12-15) เมื่อปัจจัยภายนอกเหล่านี้เป็นตัวแปรที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถควบคุมได้ แต่สามารถป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ โดยใช้ทักษะการบริหาร เช่น บริหารโดยการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารและครูจึงคิดว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้านนั้น ผู้บริหารมีความตระหนักและรับรู้ พยายามที่จะแสดงออกให้ครู และผู้อื่นได้เห็น เช่น การทำงานอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู การกระตุ้นทางปัญญา การเข้าใจและรับรู้ความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารและครู จึงเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ประการที่สาม สังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ยุคนี้เป็นยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคไร้พรมแดน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความรู้ที่มีอยู่อาจจะล้าสมัย จำเป็นต้องศึกษา ค้นคว้าพัฒนาตนเองให้ทันต่อโลก เรียนรู้และมีทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสำหรับศึกษาหาความรู้ และนำมาพัฒนาสถานศึกษา มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบใช้ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เมื่อสังคมเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาเป็นสถาบันหนึ่งในสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับบุตรหลานและชุมชนอย่างแท้จริง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจึงมีความเห็นว่าปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้ปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก มีความรู้ใหม่ๆ มาบริหารจัดการ จึงมีความเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ใน

ระดับมาก (ธีระ รุญเจริญ, 2546 : 234) ประการที่สี่ วิสัยทัศน์การบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารเป็นศาสตร์ และศิลป์ขั้นสูงมีมาตรฐานวิชาชีพ ผู้จะประกอบวิชาชีพนี้ต้องมีใบประกอบวิชาชีพ และต้องมีความรู้ตามมาตรฐาน วิชาชีพ 10 เรื่อง ได้แก่ หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา นโยบายและการวางแผนการศึกษา การบริหารด้านวิชาการ การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ การบริหารงานบุคคล การบริหาร กิจกรรมนักเรียน การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารการ ประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุ สภา, 2553 : 25-26) หลักการบริหารงานต้องบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีเป้าหมายที่สอดคล้องต่อสังคม กระบวนการโปร่งใส ทุกขั้นตอนตรวจสอบได้ มีหลักนิติธรรม มีคุณธรรม มีส่วนร่วม รับผิดชอบ และคุ้มค่า (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2553 : 31) ดังนั้น เมื่อมีมาตรฐานและวิสัยทัศน์ในการบริหาร ย่อมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ใน ระดับมาก ความสำคัญทั้ง 4 ประการนี้ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ มีความพยายามและรับรู้ที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้อย่างแท้จริง และมุ่งมั่นบริหารงานอย่างมีจิตสำนึกด้วยใจรัก และมีความภาคภูมิใจต่อหน้าที่พยายามครองตน ครองคน และครอง งาน ให้อยู่ในมาตรฐานวิชาชีพ แสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างในสิ่งที่ต้องการกระตุ้นให้ผู้อื่นกระทำตาม และมีภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

8.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารกับครู พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นเพราะด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคลนั้น เมื่อศึกษาและตรวจสอบองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านนี้ แล้ว พบว่าการมอบหมายงานเพื่อเป็นการพัฒนาครู และการปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีระดับต่ำ จึงเชื่อได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้ครูได้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถตามความสนใจและความถนัด ซึ่งจะช่วยให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและพัฒนางานที่ตนเอง รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น ส่วนการปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรคำนึงถึงเรื่องของสวัสดิการขวัญกำลังใจ ความดีความชอบและความเป็นธรรมในองค์กร ซึ่งจะทำให้ครูมี ความรู้สึกที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและสนใจทุกเรื่องที่ครูนำเสนอ โดยบริหารให้ได้ทั้งคนทั้งงาน และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและธรรมชาติของคนที่มีทั้งส่วนดีและส่วนไม่ดี (สำเริง แหยงกระโทก, 2553 : 9-26) สำหรับโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันนั้น เนื่องมาจากผู้บริหารและครูมีการทำงานร่วมกันอย่างมีอุดมการณ์ และเป็นกระบวนการผู้บริหารและครูมีการวิเคราะห์บริบทสถานศึกษา มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน รู้จักการสร้าง เครือข่ายและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ ทางการศึกษา (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2557) นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่างพยายามพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อศึกษาเปรียบเทียบและพัฒนากระบวนการคิดของตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2553)

8.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

สถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องมาจากสถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 400 คน คิดตามสัดส่วนอัตรากำลังครูและงบประมาณรายหัวต่อนักเรียนที่ได้รับจากต้นสังกัดและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น อัตรากำลังคนและงบประมาณมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอต่อการบริหารทรัพยากร การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จึงไม่มีความพร้อมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านกำลังคน หมายถึง ครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง นักการภารโรงที่มีอยู่ในสถานศึกษา มีอัตรากำลังคนน้อยกว่าปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ คนหนึ่งคนทำหน้าที่หลายอย่าง ซึ่งการทำงานหรือการทำหน้าที่หลายอย่างพร้อมกันในเวลาเดียวกันย่อมมีผลกระทบ จึงทำให้คุณภาพงานและผลลัพธ์ของงานลดลง 2. ด้านงบประมาณ หมายถึง เงินที่สถานศึกษาได้รับจัดสรรจากต้นสังกัดและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และโรงเรียนจัดสรรลงสู่แผนงานโครงการต่างๆ ในสถานศึกษา ซึ่งแต่ละโครงการได้รับการจัดสรรน้อยจนถึงน้อยมาก และสถานศึกษามีโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในแต่ละปีการศึกษาไม่มากและไม่ครอบคลุมทุกด้าน เช่น ด้านการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านการอบรมสัมมนา ด้านการศึกษาดูงาน เป็นต้น 3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน อาคารเรียน ห้องเรียน และห้องประกอบอื่นๆ สถานศึกษาขนาดเล็กมีไม่เพียงพอ ค่อนข้างขาดแคลน 4. ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีหน้าที่รองจากผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน เป็นต้น ซึ่งการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นเพียงขั้นต้น เพื่อให้งานด้านการศึกษาทรงตัวอยู่ได้เท่านั้น (สวทนพวงศ์ ชวนชม, 2556)

จากเหตุผล 4 ด้าน ดังกล่าว จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีระดับปานกลาง เพราะมีข้อจำกัดหลายอย่างและเป็นเพียงภาวะผู้นำขั้นพยายาม คือ ภาวะผู้นำในขั้นเริ่มแรกและเป็นเพียงการใช้ทักษะการบริหารขั้นเทคนิคเท่านั้น (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2557)

สถานศึกษาขนาดกลาง พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้มาจากสาเหตุดังนี้ เนื่องจากขนาดของสถานศึกษาใหญ่ขึ้น จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 401-800 คน ซึ่งเป็นองค์กรที่มีความซับซ้อนด้านการบริหาร มีกำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ เพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นมากที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินงานอย่างขยันขันแข็งและมุ่งมั่นพัฒนางานสู่ความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นตามลำดับ โดยมีการบริหารอย่างมีกระบวนการและอาศัยทฤษฎีการบริหารมากขึ้น ผู้บริหารและครูต่างได้รับโอกาสด้านการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิ เช่น ด้านทักษะการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอนด้านต่างๆ จึงทำให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการบริหาร โดยผู้บริหารมีการจัดและการบริหารองค์กรอย่างเป็นระบบ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยการหรือการสั่งงาน การประสานงาน การรายงานและการจัดงบประมาณ (กรองทิพย์ นาควิเชตร, 2557) นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางอยู่ระหว่างโรงเรียนเล็กกับโรงเรียนใหญ่ จำเป็นต้องใช้ทักษะการบริหารหลายด้าน ได้แก่ 1. ทักษะทางเทคนิค การอาศัยความรู้ที่ตนเองได้ศึกษามาและลงมือปฏิบัติเองด้วย และมอบหมายให้ครูและนักเรียนได้ปฏิบัติภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหาร 2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การบริหารงานและการทำงานสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากขึ้น และเป็นบุคคลที่หลากหลายอาชีพ หลายหน่วยงาน ความแตกต่างระหว่างบุคคลสูงขึ้น องค์กร สังคม สิ่งแวดล้อม และค่านิยมที่แตกต่างกัน 3. ทักษะทางคตินิยม ได้แก่ การเข้าใจองค์กรและมองภาพองค์กรเป็นภาพใหญ่ในทุกลักษณะ เห็นความสัมพันธ์ของทุกหน่วยย่อยจนถึงหน่วยใหญ่ ทักษะเหล่านี้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันหรือระบบต่างกัน อาจจะมีทักษะหรือภาวะที่แตกต่างกัน

โดยดูจากบริบทของสถานศึกษา สิ่งแวดล้อมและสภาพความเป็นไปในสถานศึกษา เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดกลาง จำเป็นต้องใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2551 : 19-20) และเมื่อเปรียบเทียบขนาดสถานศึกษาเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผู้บริหารระดับกลาง จะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขั้นสำเร็จ (Success, full Leadership acts) คือ ภาวะผู้นำที่ได้รับเริ่มไว้นั้นเกิดขึ้นแล้ว เช่น สั่งคนให้ทำงานคนได้เริ่มทำงานแล้ว (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2556) จากเหตุผลดังกล่าวตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จึงเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดกลางอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

สถานศึกษาขนาดใหญ่ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 801 คนขึ้นไป ความสมบูรณ์และความพร้อมด้านอัตราากำลังงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อ อาคารสถานที่ และกระบวนการบริหารจัดการ ย่อมมีมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลาง อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ย่อมมีประสบการณ์มาก มีภูมิความรู้มาก และมีทักษะทางความรู้ความคิด (Cognitive Skill) ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skill) ทักษะมนุษย์ (Human Skill) และทักษะความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) โดยทักษะเหล่านี้เกิดจากการศึกษาเล่าเรียน การอบรมสัมมนา การนิเทศงาน ครู การกำกับติดตามงานต่างๆ ในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา และที่สำคัญเกิดจากความพร้อมของสถานศึกษาที่เอื้ออำนวยต่อภาระหน้าที่ในตำแหน่งบริหาร นอกจากนี้ การวางแผน การจัดองค์กร การเป็นผู้นำ และการติดตามควบคุม ย่อมมีประสิทธิภาพตามความพร้อมของสถานศึกษาดังกล่าวอีกด้วย (กรองทิพย์ นาควิเชตร, 2557) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จึงมีความเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนรายด้าน พบว่าด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อศึกษาและวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารและครู พบว่าด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารได้ค่าเฉลี่ยมากกว่าครูเล็กน้อย ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารได้ค่าเฉลี่ยมากกว่าครู แสดงว่าทั้งสองด้านนี้ครูยังมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มากกว่านี้ โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านการนำนโยบายการทำงานมาสู่การปฏิบัติ และองค์ประกอบด้านการยกย่องให้กำลังใจแก่ครูที่สามารถปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดได้ แต่โดยภาพรวมทั้งสองด้านนี้ ผู้บริหารและครูต่างมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด

สำหรับด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งสองด้านนี้เมื่อไปศึกษาและวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านและองค์ประกอบรายด้านโดยการเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารและครู พบว่าผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยมากกว่าค่าเฉลี่ยของครูมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความเห็นว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก แต่ครูมีความเห็นว่า ผู้บริหารต้องพัฒนาและแก้ไขคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เพิ่มมากขึ้น เมื่อศึกษาองค์ประกอบรายด้าน พบว่าการให้คำปรึกษาแก่ครูทุกคนทุกโอกาส การกระตุ้นครูให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย การมอบหมายงานเพื่อเป็นการพัฒนาครู และการปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 4 องค์ประกอบนี้ได้ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกองค์ประกอบในแต่ละด้าน จึงแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาปรับปรุง แก้ไข คุณลักษณะของผู้บริหารที่เป็นกระบวนการเพื่อเปลี่ยนแปลงความพยายาม และพัฒนาความสามารถ

ของครูและผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นโดยเร็ว และพัฒนาองค์ประกอบด้านอื่นๆ ไปโดยลำดับ จนกว่าจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

9. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา ครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

9.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

9.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้อยู่ในระดับมาก และพัฒนาขึ้นไปสู่ระดับมากที่สุด เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตในการจัดการศึกษา

9.1.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ควรส่งเสริมสนับสนุนและวางแผนพัฒนาผู้บริหารและครูด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในระยะแรกอาจกำหนดแผนพัฒนาระดับกลุ่มโรงเรียนและระดับต้นสังกัด ตามลำดับ

9.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันหรือระบบต่างกัน อาจมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากน้อยแตกต่างกันแล้วแต่สภาพการณ์และขนาดของสถานศึกษา การวัดว่าผู้บริหารจะมีภาวะในการทำงานอย่างไรจึงพึงระวังมองดูสิ่งแวดล้อมและสภาพความเป็นไปในสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดใหญ่มีงานมาก สัมพันธ์กับองค์กรภายนอกมากผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก ส่วนสถานศึกษาขนาดกลางและเล็กอาจมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามสภาพการณ์ของสถานศึกษา เพราะบางอย่างอาจต้องลงมือทำงานด้วยตนเองที่นอกเหนือจากการกำกับติดตามอีกด้วย

9.1.4 สถานศึกษาขนาดเล็กผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลางทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาปรับปรุงแก้ไขสองด้านนี้ก่อนและพัฒนาด้านอื่นตามไปโดยลำดับ

9.1.5 สถานศึกษาขนาดกลางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด ควรรักษาระดับไว้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่วนสถานศึกษาขนาดใหญ่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ควรรักษาไว้และขยายผลสู่องค์กรอื่นและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่รายด้านพบว่า ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมากที่สุด ควรรักษาไว้และขยายผลต่อองค์กรอื่น ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก ควรพัฒนาไปสู่ระดับมากที่สุด โดยพัฒนาองค์ประกอบด้านการให้คำปรึกษาแก่ครูทุกคนทุกโอกาส การกระตุ้นครูปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติต่อครู โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และมอบหมายงานเพื่อเป็นการพัฒนาครู

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยการศึกษาตัวแปรด้านอัตราคำลังคน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และปัจจัยด้านการบริหารจัดการอื่นๆ

รายการอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. (2552). **แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น ระยะ 3 ปี (พ.ศ.2552-2554)**. กรุงเทพฯ.

กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ. (2556). **58 คำตอบสู่ประชาคมอาเซียน 2558**. กรุงเทพฯ : Page Maker.

กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2557). **เอกสารการสอนวิชาการวางแผนการจัดการศึกษา**. นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การขงสนธิ์และพัสดุภัณฑ์.

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553). **การบริหารการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2556). **เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบบริหารการศึกษา**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เฉลิม ศรีผดุง. (2539). **นักบริหารของราชการไทยในอนาคต**. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.

ธีระ รุญเจริญ. (2546). **การบริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: แอล ที เพรส.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : เทียมผ้า.

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2557). **เอกสารการสอนวิชาการบริหารการศึกษา**. นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

ไพศาล หวังพานิช. (2556). **เอกสารการสอนวิชาสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. (2553). **กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 2**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ สกสค. ลาดพร้าว.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2553). **การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สงวนพงษ์ ชวนชม. (2556). **เอกสารการสอนวิชาการบริหารการศึกษา**. นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

สุวรรณ ทองคำ. (2545). **สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สำเริง แหยมกระโทก. (2553). **25 ศาสตร์การบริหาร**. นครราชสีมา : องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา. (2554). **ยุทธศาสตร์การพัฒนางานสู่การปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา**. กรุงเทพฯ.

Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations**. New York: The Free Press.

Bass, Bernard M. and Avolio, B.J. (1990). **Manual for the multifactor leadership questionnaire**. Palo Alto, California ; Consulting Psychologists.

Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1994). *Improving organizational effectiveness Through Transformational Leadership*.
Thousand Oak : Sage.