ปีที่ 20 ฉบับที่ 2.3 พฤษภาคม – สิงหาคม 2557 ISSN 2408 - 0845

รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

The Development Model of Transformational Leadership for Administrators under the Office of the Basic Education Commission

พันธ์ทิภา สร้างช้าง*
Pantipa sangchang
ดร.ภาคิน ธราธรศิริ**
Dr.Pakin Taratornsiri
ดร.สุชาติ ลี้ตระกูล***
Dr.Suchart Leetrakoon
ดร.ประเวศ เวชชะ****
Dr.Prawet Wetcha

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,420 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.982 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมลิสเรล วิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิง ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บรรยากาศองค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ และความผูกพันยึดมั่นต่อองค์การ 3. โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ ดังนี้ x^2 = 19.88, df = 1.42, GFI = 1.00, AGFI = 0.98, CFI = 1.00, SRMR = 0.005, RMSEA = 0.017 และ CN = 2070.52 4. ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมและและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

* นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
** อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
**** อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา / ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง / ผู้บริหารโรงเรียน

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study the factors which influence the transformational leadership of administrators under the Office of the Basic Education Commission and 2) develop the model of transformational leadership development of administrators under the Office of the Basic Education Commission. The samples were 1,420 administrators under the Office of the Basic Education Commission. Those samples were selected by multi-stage sampling. The instrument used in this study was the rating scale questionnaire with the reliability of 0.98. The data were analyzed by using a statistical analysis software, and LISREL Program as a descriptive form as well as inferential form. The results of the study revealed that 1. The administrators related to the Office of the Basic Education Commission showed their levels in the expression of transformational leadership in the highest level. 2. The factors influencing the transformational leadership of administrators related to the Office of The Basic Education Commission showed their levels in the expression of transformational leadership in the highest level for all of 3 factors including organization atmosphere, emotional intelligence, and organizational commitment. 3. The Algebraic Model of the Construction of Transformational Leadership of the administrators related to the Office of The Basic Education Commission was congruent with the empirical data as criterion as follows : χ^2 = 19.88, df = 1.42, GFI = 1.00, AGFI = 0.98, CFI = 1.00, SRMR = 0.005, RMSEA = 0.017, and CN = 2070.52 4. The development model of transformational leadership for administrators related to the Office of The Basic Education Commission was found appropriate and possible by the knowledgeable people. They voted in “the high” level.

Keywords: Development Model / Transformational Leadership / Administrators Related to the Office of The Basic Education Commission

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยอยู่ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และการแข่งขันบนฐานของความรู้ จึงมีความพยายามในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวควบคู่กับการดำรงอยู่บนวิถีชีวิตของความเป็นไทย ทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม คุณธรรม จริยธรรม ที่สืบทอดกันมาจากอดีตสู่ปัจจุบัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 3 - 4) ดังนั้นจึงมีข้อพิจารณาสำหรับการศึกษาไทยในอนาคตว่าการศึกษาในอนาคตควรเป็นการศึกษาเพื่อ 1) พัฒนาคน 2) พัฒนาสังคม 3) การศึกษาเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อน และ 4) การศึกษาเพื่อเป็นภูมิคุ้มกันให้คนไทยมีความรู้ความสามารถ ทักษะการดำรงชีวิต อยู่ในโลกของการแข่งขันได้อย่างรู้เท่าทันและเพื่อให้เกิดการพัฒนาการศึกษาไทยใน 10 - 20 ปีข้างหน้าเป็นฐานการพัฒนาคนไทยและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในที่สุด กลไกหนึ่งที่จะผลักดันให้การศึกษานั้นประสบความสำเร็จคือผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์การทำงานที่ชัดเจน คิดกลยุทธ์เชิงรุก (Proactive) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) ที่มีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล สามารถกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นต่อการสร้างภาพใหม่ขององค์การ รวมทั้งเป็นผู้ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง (Change Sponser) ซึ่งจะช่วยให้เกิดการตัดสินใจการแก้ปัญหา การสนับสนุนที่เหมาะสมเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สื่อสารให้บุคคลในองค์กรเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 72)

นักวิชาการต่างให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากตระหนักถึงความจำเป็นขององค์การที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้ในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการแข่งขันสูง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยให้องค์การเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันดังกล่าวได้ สำหรับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, p. 123) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำแนวใหม่สำหรับการบริหาร ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ ทัศนคติ คุณธรรมผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงองค์การประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ อันได้แก่ 1)การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือบารมี (Idealized Influence or Charismatic) 2)การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3)การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และ4)การคำนึงถึงความเป็นเอกกัตถะบุคคล (Individualized Consideration) ดังนั้นในการเปลี่ยนแปลงบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนั้น กระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษาของไทยจึงต้องเปลี่ยนไปสู่ การบริหารจัดการตามรูปแบบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่การจัดการศึกษาในอนาคต อย่างไรก็ตามในการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ย่อมเป็นเรื่องที่มีความยากลำบาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารการเปลี่ยนแปลง แบบเดิมจึงไม่มีประสิทธิผลอีกต่อไปแล้ว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550, หน้า 9)

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความรู้ความสามารถและมีการบริหารจัดการที่ดี รวมทั้งมีการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดในทิศทางที่ไม่พึงประสงค์ เพื่อให้โรงเรียนดำเนินงานได้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและมีความสำเร็จในการบริหารโรเรียนสูงขึ้นส่วนปัจจัยที่สำคัญอีกด้านหนึ่งคือ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งเป็นที่ประจักษ์ชัดว่าประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะทำให้เกิดระบบความร่วมมือ (Cooperative System) ในองค์การซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความยินดีร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ (อำรุง จันทวานิช, 2547, หน้า 15) นอกจากการทำให้เกิดความร่วมมือแล้วผู้นำจะต้องใช้รูปแบบภาวะผู้นำในการนำองค์การให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลสูงสุด การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีความสำคัญที่จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันที่ต้องเน้นคุณภาพของการบริหารจัดการระบบการศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันจะนำไปสู่แนวทางในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้นำทางการศึกษาของไทยในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปีที่ 20 ฉบับที่ 2.3 พฤษภาคม – สิงหาคม 2557 ISSN 2408 - 0845

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 1.1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารโรงเรียน และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยของนักวิชาการต่าง ๆ จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ในระดับสูง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) คือคุณลักษณะทางพฤติกรรมของผู้นำ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1)การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma) 2)การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3)การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) 4)การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล (Individualized Consideration)

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในขั้นตอนนี้ใช้วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) เพื่อตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักทฤษฎีและผลการวิจัย และนำโมเดลไปตรวจสอบว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ การสร้างโมเดลสมการโครงสร้างให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมทั้งด้านทฤษฎีผลการวิจัยเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัยนั้น ได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1.2.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2555 รวมทั้งสิ้น 30,015 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,420 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 4 ฉบับ คือ

ปีที่ 20 ฉบับที่ 2.3 พฤษภาคม – สิงหาคม 2557 ISSN 2408 - 0845

ฉบับที่ 1 พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 20 ข้อ

ฉบับที่ 2 ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความยึดมั่นผูกพันกับองค์การ จำนวน 20 ข้อ

ฉบับที่ 3 ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านบรรยากาศ จำนวน 25 ข้อ

ฉบับที่ 4 ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความฉลาดทางอารมณ์ จำนวน 30 ข้อ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 4 สัปดาห์

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาลักษณะของข้อมูลแต่ละตัวแปรตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติที่จะใช้วิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการวิจัยและการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเพื่อตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรที่สนใจ ดังนี้

- การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างการวิเคราะห์ในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

- การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร เป็นการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรแฝง 4 ตัวแปรและตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงของโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

- การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเปรียบเทียบดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดล ประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด และใช้ค่าไค-สแควร์ ดัชนี GFI (Goodness-Of-Fit) ดัชนี GFI (Adjusted Goodness- of – Fit Index) และ RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งก่อนและหลังการปรับโมเดลจากนั้นจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 2.1 คัดเลือกประเด็นการร่างและการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 มาวิเคราะห์สังเคราะห์ และเชื่อมโยงประกอบเข้าด้วยกันสร้างข้อสรุปรูปแบบ จัดกลุ่มเพื่อกำหนดรูปแบบในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและหลักการในการสร้างรูปแบบมากำหนดองค์ประกอบโครงสร้าง กำหนดความสัมพันธ์ การดำเนินการของรูปแบบในแต่ละขั้นตอน กำหนดรายละเอียดของการดำเนินการพัฒนาที่เหมาะสมกับคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้ศึกษาวิจัยไว้ กำหนดขอบข่ายเนื้อหาของการพัฒนารูปแบบ วัตถุประสงค์ วิธีการพัฒนา การประเมินผล และรายละเอียดตลอดกระบวนการในรูปแบบ

และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ เมื่อมีการดำเนินการตามขั้นตอนนี้แล้ว จะได้ร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนำไปตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้เป็นขั้นตอนต่อไป

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับผู้บริหารโรงเรียน จากผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิดในการตรวจสอบเพื่อประเมินรูปแบบ ซึ่งเป็นการศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีของ Eisner (1976, p. 66) การประเมินรูปแบบตามแนวคิดนี้ผู้ทรงคุณวุฒิถือเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี มาตรฐานและเกณฑ์มาจากประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒินั้น ๆ อีกทั้งเป็นรูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน และนำมาความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่ทำการประเมินรูปแบบมาทำการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนารูปแบบโดยผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วจึงนำเสนอรูปแบบ ที่ได้แก้ไขปรับปรุงที่มีความเหมาะสม และสมบูรณ์แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์การทำงานร่วมกับโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน และการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

2.2.1. ผู้ทรงคุณวุฒิ

ได้แบ่งกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ เป็น 3 กลุ่มและกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในมหาวิทยาลัย กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นผู้บริหารการศึกษาและดำรงตำแหน่งอย่างน้อยคือ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน มีคุณสมบัติที่สำคัญ คือ เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในด้านการพัฒนาโรงเรียน จนเกิดผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์และยอมรับแก่สังคมโดยทั่วไป

2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 เพื่อตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

2.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมจากผู้ทรงคุณวุฒิ และเก็บรวบรวมแบบสอบถามและติดตามแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

2.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามมาประมวลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นที่ 2.3 ทดลองใช้รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลังจากที่ผู้วิจัยจะทำการปรับปรุง แก้ไขรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว ได้นำไปทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการคัดเลือกโรงเรียน โดยมีข้อตกลงเบื้องต้น คือ 1) เป็นโรงเรียนขนาดกลาง 2) เป็นโรงเรียนที่อาสาสมัครเข้าร่วมโครงการวิจัย 3) ผู้บริหารตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง 4) บุคลากรในโรงเรียนมีความยินดีและให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัย 5) โรงเรียนผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาจากผู้ประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา โดยทดลองใช้รูปแบบระหว่างวันที่ 8 ตุลาคม 2556 – 7 กุมภาพันธ์ 2557

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งรายละเอียดในแต่ละส่วนสรุปได้ ดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับพฤติกรรมการแสดงออกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แสดงความยินดีเมื่อครูปฏิบัติงานได้จนสำเร็จและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือนำความคิดเห็นของครูมากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติของสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันยึดมั่นต่อองค์การ (Organizational Commitment) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ Organization Climate) และปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ตามลำดับ และ ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย ซึ่งเป็นการปรับค่าที่โปรแกรมเสนอแนะซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัว พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐานเชิงสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ดังนี้ χ^2 = 19.88, df = 1.42, GFI = 1.00, AGFI = 0.98, CFI = 1.00, SRMR = 0.005, RMSEA = 0.017 และ CN = 2070.52

2. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการคัดเลือกประเด็นในการพัฒนารูปแบบ และร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 มาวิเคราะห์สังเคราะห์และเชื่อมโยงประกอบเข้าด้วยกัน จากข้อค้นพบและผู้วิจัยได้จัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ให้มีองค์ประกอบของรูปแบบมี 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการแนวคิด ส่วนที่ 2 คือ ระบบของรูปแบบ ส่วนที่ 3 คือ แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และส่วนที่ 4 คือ เงื่อนไขของรูปแบบ ผลการตรวจสอบและประเมินค่าเฉลี่ยความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โดยรวมของรูปแบบ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก และผลการทดลองใช้รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ข้อมูลสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีร้อยละของดัชนีความต้องการจำเป็นร้อยละ 26.42 หลังจากนั้นได้ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารโรงเรียน มีการบันทึกข้อมูลพร้อมทั้งวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการ และสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล เฉพาะบุคลากรในโรงเรียนที่เข้าร่วมการวิจัยตามความสมัครใจและได้สอบถามข้อมูลพฤติกรรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

ที่เป็นโรงเรียนทดลองใช้รูปแบบ หลังจากเสร็จสิ้นการทดลองใช้รูปแบบ ปรากฏว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสถานศึกษาและนำความคิดเห็นของครูมากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ส่งเสริมให้ครูใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยมีข้อค้นพบที่จะอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ระดับพฤติกรรมการแสดงออกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณารายละเอียดแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันยึดมั่นต่อองค์การ (Organizational Commitment) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ(Organization Climate)และปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์(Emotional Intelligence) ตามลำดับ ตามลำดับสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (Bass & Avolio, 1994, pp. 121-123 ; Roger Gill. 2006, pp. 208-210) ที่ได้กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ เพื่อกำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะเหตุและผล (Cause and Effect) ซึ่งช่วยให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่การกำหนดปัจจัยเพื่อนำไปสู่กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ที่ชัดเจนและสมเหตุสมผลยิ่งขึ้นจากการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีปัจจัยเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) และสอดคล้องกับการที่ผู้วิจัยได้กำหนด และผู้วิจัยเองได้ใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจากความถี่ของปัจจัยที่นักวิชาการส่วนใหญ่เลือกเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในระดับสูง มี 3 ปัจจัย คือ ความผูกพันยึดมั่นต่อองค์การ (Organizational Commitment) บรรยากาศองค์การ (Organization Climate) และความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)และเมื่อมีการสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยและองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยตามแนวคิดเชิงทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้อง ผู้วิจัยจึงสร้างโมเดลสมมติฐานของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นซึ่งได้ข้อสรุปว่า ปัจจัยความยึดมั่นผูกพันกับองค์การ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารเป็นสาเหตุที่สำคัญที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดและผลการวิจัยของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวไว้แล้วในตอนต้น

2. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการคัดเลือกประเด็นในการพัฒนารูปแบบ และร่างรูปแบบ ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 มาวิเคราะห์สังเคราะห์ และเชื่อมโยงประกอบเข้าด้วยกัน จากข้อค้นพบและผู้วิจัยได้จัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ให้มีองค์ประกอบของรูปแบบมี 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการแนวคิด ส่วนที่ 2 คือ ระบบของรูปแบบ ส่วนที่ 3 คือ แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และส่วนที่ 4 คือ เงื่อนไขของรูปแบบ จึงเป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ร่วมกับหลักการสร้างรูปแบบเชิงข้อความ ที่มีตัวแปรซับซ้อนได้โดยต้องอาศัยทฤษฎีหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปร เพื่อให้ได้รูปแบบในลักษณะสมการเส้นตรงที่สามารถทดสอบได้สอดคล้องกับลักษณะข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่โดยต้องมีองค์ประกอบของรูปแบบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบข้อมูล เชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง ผลการตรวจสอบและ

ประเมินค่าเฉลี่ยความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า โดยรวมของรูปแบบ มีความเหมาะสมมาก โดยมี และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการสร้างรูปแบบคือการกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่า รูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร ตลอดจนนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ๆ ได้บ้าง (Keeves, 1988, p.52) วิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ ความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน และเป็นการประเมินโดยให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรม และมีดุลยพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง ส่วนผลการทดลองใช้รูปแบบหลังจากที่ผู้วิจัยจะทำการปรับปรุง แก้ไขรูปแบบให้เป็นฉบับที่สมบูรณ์แล้ว ได้นำไปทดลองใช้รูปแบบ และหลังจากเสร็จสิ้นการทดลองใช้รูปแบบ ปรากฏว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของสถานศึกษาและนำความคิดเห็นของครูมากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ส่งเสริมให้ครูใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับกัญญา โพธิวัฒน์ (2548, หน้า 157) ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้โรงเรียนก้าวไปสู่ความสำเร็จ แต่กระนั้นก็ตามไม่ได้หมายความว่าคุณภาพการศึกษาหรือความสำเร็จใช่ว่าจะขึ้นอยู่ที่ตัวผู้บริหารโรงเรียนเพียงคนเดียว หากแต่เกิดจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมอันเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการ ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย แต่ในงานวิจัยครั้งนี้มองที่ตัวผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะในด้านการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งถือเป็นหางเสือเรือที่สำคัญในการควบคุมทิศทางให้ภารกิจของโรงเรียนเดินทางไปสู่เป้าหมาย เฉกเช่นการเดินเรือไปสู่จุดหมายปลายทาง ฉันนั้น ดังนั้นผลสืบเนื่องด้านคุณภาพการศึกษาย่อมมีส่วนที่มาจากความเฉลียวฉลาดของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนภารกิจทางการศึกษา โดยอาศัยการปฏิบัติด้วยศาสตร์ทางการบริหารที่ผู้บริหารได้นำมาสู่การปฏิบัติผ่านกระบวนการทำงานและบุคลากรในโรงเรียนที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการนำตัวแปรที่สำคัญ คือ บรรยากาศองค์การ ความผูกพันยึดมั่นต่อองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์ ตามลำดับ ไปใช้เป็นแนวทางและข้อมูลพื้นฐานเพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน โดย สนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนให้อยู่ในระดับที่สูงยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรได้รับการส่งเสริมพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในองค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ให้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารควรทำไปปฏิบัติใช้หรือให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู บุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพ การสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน

1.3 การนำโมเดลไปใช้ควรปรับให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน

ปีที่ 20 ฉบับที่ 2.3 พฤษภาคม – สิงหาคม 2557 ISSN 2408 - 0845

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาหรือระดับมัธยมศึกษา

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ นอกเหนือจากกรอบแนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ทั้งนี้เนื่องจากยังมีตัวแปรจำนวนมากที่ได้จากการศึกษาที่ยังไม่ได้นำมาศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาในแต่ละประเด็นการปฏิบัติ (Action) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยศึกษาถึงวิธีการหรือกระบวนการทางการปฏิบัติในประเด็นต่าง ๆ (process) อันจะทำให้ได้มาซึ่งวิธีการปฏิบัติเชิงรูปธรรม ซึ่งจะชี้ให้เห็นรายละเอียดของการปฏิบัติที่อ้างอิงบริบทของสังคมไทยได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กัญญา โพธิวัฒน์. (2548). **ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2550). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา.** กรงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2552). **รายงานวิจัยเรื่องผลกระทบโลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยใน 5 ปีข้างหน้า**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

อำรุง จันทวานิช. (2547). **แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ.** กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช.

Bass, B., & Avolio, B. J. (1994). Introduction in B. Bass and Bruce Avolio (Eds). **Improving organizational effectiveness through transformational leadership**. Thousands Oaks, CA: Sage Publications.

Eisner, E. (1976). Educational Connoisseurship and Criticism: Their Form and Functions in Education Evaluation. **Journal of Aesthetic Education**, **10**, 135-150.

Keeves, P.J. (1988). **Educational research, methodology and measurement : An international handbook.** Oxford : Pergamon Press.

Roger, G. (2006). **Theory and Practice of Leadership**. London: SAGE Publications.