การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

Development of a Program to Enhance Transformational Leadership of School Administrators under Surin Secondary Educational Service Area Office

ไชยพร สำราญสุข[1] และ สุรเชต น้อยฤทธิ์[2]
Chaiyaporn Samransuk[1] and Surachet Noirid[2]

Received : 22 ม.ค. 2566
Revised : 19 ก.ค. 2566
Accepted : 21 ก.ค. 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) สร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ Module 2 การสร้างแรงบันดาลใจ Module 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ Module 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้ากลุ่มงาน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 299 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่าผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนาโปรแกรม, เสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

Abstract

This research aimed to; 1) study current conditions, desirable conditions, and the needs to enhance transformational leadership of school administrators and 2) develop the program to enhance

[1] *นักศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อีเมล: aum.samransuk@gmail.com*

[2] *ดร., อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อีเมล: surachet.n@msu.ac.th*

[1] *Master Student, Master of Education Program in Educational Administration and Development, Faculty of Education, Mahasarakham University, Email: aum.samransuk@gmail.com*

[2] *Ed.D., Lecturer in Faculty of Education, Mahasarakham University, Email: surachet.n@msu.ac.th*

transformational leadership of school administrators under Surin Secondary Educational Service Area Office. It consisted of 4 modules: Module 1 was ideological influence, Module 2 was inspiration, Module 3 was stimulation of intellectual use, and Module 4 was consideration of individuality.

The samples were 299 school administrators, vice- administrators, and head of department selected by stratified random sampling. The instruments used in the research were questionnaires, semi-structured interview form, and evaluation forms of suitability and feasibility of the program. The data were analyzed by using mean, standard deviation, and needs index. The results showed that,

1. The current conditions of transformational leadership of school administrators were overall at the medium level. The desirable conditions of transformational leadership of school administrators were overall in the highest level. The needs assessment which arranged from the most importance to the least importance were ideological influence, individual consideration, inspiration, and the stimulation of intelligence usage.

2. The program to enhance transformational leadership of school administrators under Surin Secondary Educational Service Area Office in overall of the program evaluation found that the appropriate and the possibilities were at the highest level.

Keywords: Development of the Program, Enhance change leadership, Surin Secondary Educational Service Area Office

บทนำ

การก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัฒน์ของสังคมโลก อันเนื่องมาจากการเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง สิ่งสำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหารในประเทศยุคสังคมข้อมูลข่าวสาร คือ การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศให้อยู่รอดและเจริญเติบโต มีศักยภาพการแข่งขันในระดับนานาชาติ แนวทางหลักในการพัฒนาดังกล่าว คือ การพัฒนาการศึกษาของประชากรในประเทศ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่สอดคล้องกับสภาพสังคมที่ต้องอาศัยความรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญของชีวิต สาเหตุดังกล่าวได้เป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของประเทศส่วนใหญ่ทั้งในภูมิภาคอาเซียนและภูมิภาคอื่น ๆ ของโลก นอกจากนี้ผลกระทบของเทคโนโลยีระดับสูงในระยะยาว ทำให้ผู้บริหารระดับนโยบายของประเทศต่าง ๆ ต้องคิดหาวิธีปฏิรูปการศึกษา เพื่อเตรียมคนรุ่นใหม่ให้มีความสามารถที่เผชิญกับความเจริญด้านต่าง ๆ และการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ธวัช บุณยมณี, 2550: 15) การปฏิรูปการศึกษามีปัจจัยหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่สำคัญในการขับเคลื่อนและมีอิทธิพลสูงเกี่ยวกับคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จากระบบการศึกษาอาจกล่าวได้ว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้น ผู้บริหารนับว่าเป็นผู้นำที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทยคุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษามักแปรปรวนไปตามผู้นำเสมอ จากสถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 ที่กำลังระบาดอย่างรุนแรงในประเทศไทยและต่างประเทศทั่วโลก ส่งผลกระทบอย่างหนักกับระบบการศึกษาของประเทศ เพราะสถาบันการศึกษาทั่วประเทศไม่สามารถจัดการเรียนการสอนที่โรงเรียนแบบสภาวะปกติได้ ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนมาเป็นรูปแบบออนไลน์และรูปแบบอื่น ๆ แทน ดังนั้นการปฏิรูปครูอาจารย์ และผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเป็นนักวิชาการและเป็นผู้นำเพิ่มขึ้น เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษาและมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งการบริหารงานในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ

การบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยหลักความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่สำคัญ ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารต้องมีทักษะด้านการบริหารจัดการ และทักษะภาวะผู้นำโดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะบริบทการเปลี่ยนแปลงยุคปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารประเภทนี้เป็นอย่างยิ่ง โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน ผู้นำจะพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับและโน้มน้าวจิตใจ เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ทั้งนี้ ศักยภาพของผู้นำยังมีผลต่อผู้ร่วมงานในด้านความเชื่อมั่นศรัทธา ความนับถือ กำลังใจ และความอบอุ่นในการทำงาน ผู้นำจึงถือได้ว่าเป็นพลังร่วมให้เกิดความร่วมมือในไปสู่การเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารคือดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา จะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพ และบทบาทของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงานและวิธีปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอันมาก ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษามาก โดยเฉพาะในด้านวิชาชีพ เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม การจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้ชำนาญทางการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ (กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ, 2554: 20-21)

ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กรจากสภาวะหรือวัฒนธรรมหนึ่งไปเป็นสภาวะหรือวัฒนธรรมอีกอย่างหนึ่ง ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะเกี่ยวพันกับความเป็นผู้นำเชิงบารมีสูงมาก เพราะว่าผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะสร้างความรู้สึกของความไว้วางใจและความศรัทธาที่เข้มแข็ง ผู้นำสามารถกระตุ้นการปฏิรูปหลายอย่างภายในขององค์กรได้ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติงานที่สำคัญหลายอย่าง จะเพิ่มความตระหนักของผู้ตามต่อปัญหาและผลที่ตามมาของปัญหาขององค์กร สมาชิกองค์กรจะต้องเข้าใจปัญหาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อองค์กรว่าอะไรจะเกิดขึ้นถ้าปัญหาไม่ได้ถูกแก้ไขให้สำเร็จ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะสร้างวิสัยทัศน์ของสิ่งที่องค์กรควรจะเป็น โดยสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้นทั่วทั้งองค์กร และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งองค์กร ที่สนับสนุนวิสัยทัศน์องค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการปฏิรูป (สมยศ นาวีการ, 2540: 225-226) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลผ่านทางการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือและการที่ผู้ตามทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่กลุ่มหรือองค์กรจะได้รับ และมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน สร้างแรงจูงใจและการคาดหวังที่สูงเพิ่มขึ้นให้กับผู้ตาม และตลอดจนการที่ผู้นำพยายามกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลง และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในกลุ่มหรือในองค์กร

จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2562 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ (สพม. 33 เดิม) ได้สรุปปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานมา 4 ด้านหลัก ๆ คือ 1) ด้านผู้เรียน มีอุปสรรคในความเสี่ยงด้านยาเสพติด อุบัติเหตุ อุบัติภัย ปัญหานักเรียนไม่จบตามกำหนดเวลา เนื่องจากออกกลางคัน ติดศูนย์ ติด ร มส. และนักเรียนบางส่วนขาดแรงบันดาลใจ และขาดเป้าหมายชีวิตที่ชัดเจนในการเรียน 2) ด้านครูผู้สอน ครูไม่จัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ของหลักสูตร ครูไม่ออกแบบหน่วยการเรียนรู้และจัดทำแผนการเรียนรู้ ครูไม่ได้วัดผลประเมินผลตามมาตรฐานตัวชี้วัด หรือผลการเรียนรู้ของหลักสูตร ครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในวิชาชีพ และครูยังไม่ปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย 3) ด้านการบริหารจัดการ มีปัญหาอุปสรรคดังนี้ การบริหารในแต่ละโรงเรียนยังมีเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาค โรงเรียนขนาดเล็กยังขาดครูผู้สอนที่ตรงกับวิชาเอก ผู้บริหารบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญกับการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ และข้อมูลสารสนเทศบางส่วนไม่เป็นปัจจุบันถูกต้องครบถ้วน 4) ด้านงบประมาณ โรงเรียนขนาดเล็กมีงบประมาณไม่เพียงพอ ผู้รับผิดชอบงานด้านงบประมาณขาดความรู้ทักษะ ความเชี่ยวชาญโดยตรงในการปฏิบัติงาน และมีการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบด้านงบประมาณบ่อยครั้ง ดังนั้นผู้บริหาร

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ให้สอดรับกับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งด้านนักเรียนที่ขาดแรงบันดาลใจ เป้าหมายในชีวิต ด้านครูผู้สอนที่ไม่ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ไม่ใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการ และด้านงบประมาณในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีไปอย่างรวดเร็วเช่นนี้

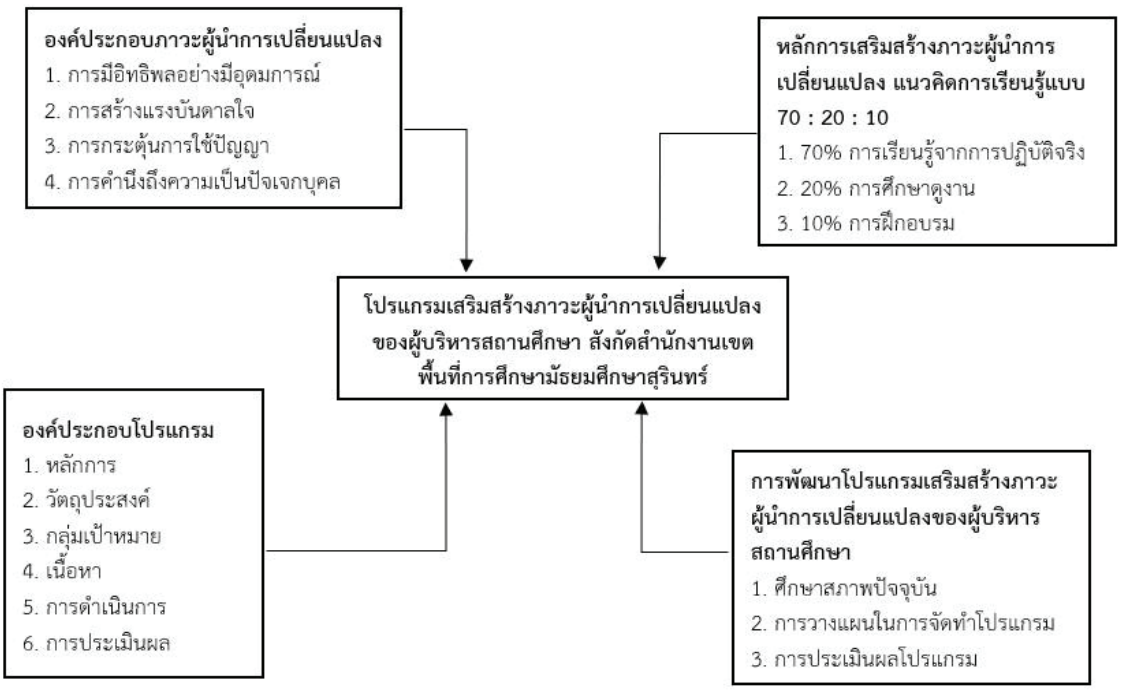
จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาได้สรุปปัญหาได้ว่า การพัฒนาเทคโนโลยีในปัจจุบันที่ก้าวหน้าอย่างมากส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนในกระบวนการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นตัวผู้เรียนที่ถูกสิ่งยั่วยุจากภายนอก สิ่งแวดล้อม สังคม ทำให้ผู้เรียนมีความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นยาเสพติด การออกเรียนกลางคัน หรือการขาดเป้าหมายในชีวิต ในด้านครูผู้สอน การที่ครูไม่ยอมปรับเปลี่ยนสภาพการทำงาน เช่น ไม่ยอมปรับการสอนโดนประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยี ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง หรือขาดวิสัยทัศน์ในการทำงาน ก็จะทำให้การพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาเกิดความล้าช้า ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องตระหนักและสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับครู เพื่อที่จะได้นำมาพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาต่อไป ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
2. เพื่อสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแสดงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ Bass and Avolio (1990: 137) ร่วมกับแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70: 20: 10 ของ Lombardo and Eichinger (1996: 4) ร่วมกับการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบโปรแกรม ของ ธำรง บัวศรี (2542: 6-7), สุมิตรา พงศธร (2550: 15-23) และการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม ของ Barr and Keating (1990: 67), Styles (1990 : 52), Knowles (1980: 63), Boone (1992: 49) โดยแสดงการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิด การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ระยะที่ 2 การสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงาน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 1,105 คน จากทั้งหมด 85 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 92 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 184 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จากทั้งหมด 23 โรงเรียน ได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารในหน่วยงานการศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่ขึ้นไป และมีตำแหน่งทางการบริหารตั้งแต่ระดับรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารสถานศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลมี 3 ชนิด ได้แก่

2.1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวนรวม 30 ข้อ เพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 299 คน พบว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC) ตั้งแต่ 0.80–1.00 ทุกข้อ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับจำนวน 30 ข้อ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.815

2.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ข้อ เพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาหัวหน้ากลุ่มงาน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 5 คน พบว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของสัมภาษณ์ (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

2.3 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 18 ข้อ เพื่อนำไปประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พบว่ามีค่าความเที่ยงตรงของแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ตั้งแต่ 0.80-1.00 ทุกข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ระยะ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

3.1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

3.1.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมส่งแบบสอบถาม ไปยังโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 299 คน รวม 23 โรงเรียน โดยการประสานด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ พร้อมนัดวันและเวลาในการตอบกลับภายใน 3 สัปดาห์ เพื่อเก็บข้อมูลในระยะที่ 1

3.2 ระยะที่ 2 การสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

3.2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

3.2.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์และเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตัวเองตามวันและเวลาที่นัดหมายกับผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน

3.2.3 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินโปรแกรมจากผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2.4 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ค่าความถี่ และร้อยละ

4.2 ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 124-126)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	สภาพปัจจุบัน หรือสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	สภาพปัจจุบัน หรือสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับมาก
2.51 – 3.50	สภาพปัจจุบัน หรือสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	สภาพปัจจุบัน หรือสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	สภาพปัจจุบัน หรือสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับน้อยที่สุด

4.3 หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

4.4 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ สรุปประเด็น และวิเคราะห์การเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการสร้างโปรแกรมต่อไป

4.5 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมที่สอดคล้องกับเนื้อหา ทฤษฎี องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และประเมินถึงความเป็นไปได้ในการนำโปรแกรมไปใช้เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 124-126)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	มีความเหมาะสม หรือความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	มีความเหมาะสม หรือความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	มีความเหมาะสม หรือความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	มีความเหมาะสม หรือความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	มีความเหมาะสม หรือความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) เนื้อหา 5) การดำเนินการ 6) การประเมินผล เนื้อหาสาระประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ Module 2 การสร้างแรงบันดาลใจ Module 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ Module 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

จากผลการวิจัยสามารถแสดงเป็นตารางได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.55-2.75) และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.68-4.75)

ตาราง 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

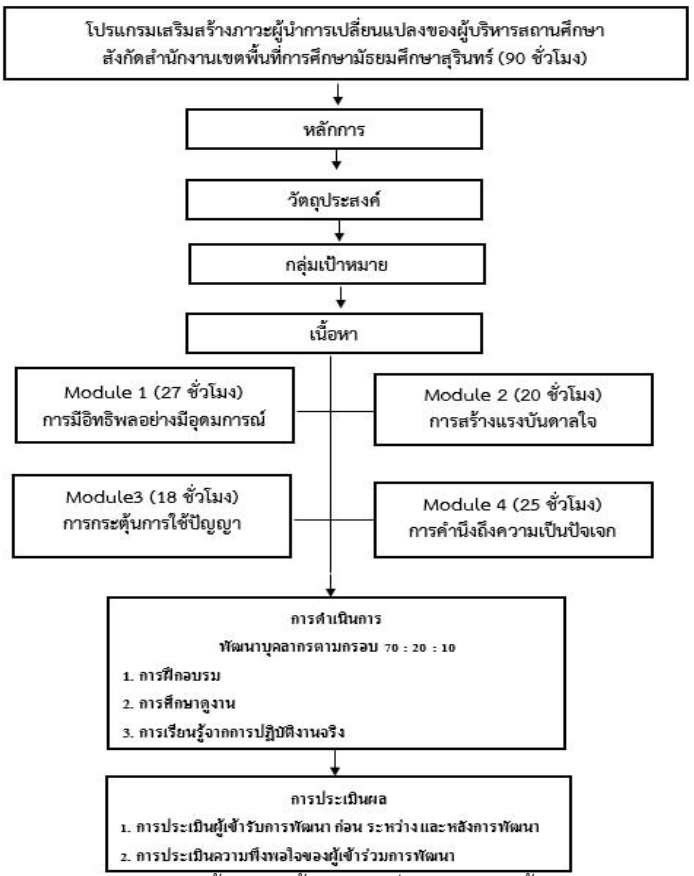
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	2.55	0.50	ปานกลาง	4.75	0.43	มากที่สุด
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	2.71	0.45	ปานกลาง	4.71	0.45	มากที่สุด
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	2.75	0.43	ปานกลาง	4.68	0.47	มากที่สุด
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	2.57	0.51	ปานกลาง	4.72	0.45	มากที่สุด
โดยรวม	2.61	0.49	ปานกลาง	4.72	0.45	มากที่สุด

2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (PNImodified = 0.86) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (PNImodified = 0.84) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (PNImodified = 0.74) และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (PNImodified = 0.69)

ตาราง 2 ความต้องการจำเป็น (PNImodified) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

องค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับปฏิบัติ			
	D	I	PNImodified	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	2.55	4.75	0.86	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	2.71	4.71	0.74	3
3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	2.75	4.68	0.69	4
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	2.57	4.72	0.84	2
โดยรวม	2.61	4.72	0.81	

3. โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มี 6 องค์ประกอบ คือหลักการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย เนื้อหา การดำเนินการ และการประเมินผล



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

4. โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.69) และโปรแกรมมีความเป็นไปได้โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60-5.00)

ตาราง 3 ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หลักการ						
1.1 หลักการของโปรแกรม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
1.2 ความเหมาะสมกับสภาพปัญหา	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
1.3 ความจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรม	4.60	0.55	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์						
2.1 เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2.2 ความครอบคลุมองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3. กลุ่มเป้าหมาย						
3.1 มีความครอบคลุม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.2 มีกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
4. เนื้อหา						
4.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4.2 เนื้อหากับระยะเวลา	4.40	0.55	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
4.3 Module 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
4.4 Module 2 การสร้างแรงบันดาลใจ	4.20	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
4.5 Module 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4.6 Module 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
5. การดำเนินการ						
5.1 การฝึกอบรม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
5.2 การศึกษาดูงาน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
5.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6. การประเมินผล						
6.1 การประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6.2 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยรวม	4.69	0.47	มากที่สุด	4.78	0.42	มากที่สุด

อภิปรายผล

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่าสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องใหม่และอาจจะถูกมองข้ามไปสำหรับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเกิดมาจากวัฒนธรรมองค์กรเดิมที่เคยเป็นมา รูปแบบการทำงานเดิมที่บุคลากรในสถานศึกษามีความคุ้นเคยเคยชินและยากที่จะเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ Bass and Avolio (1990: 19) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1) ความเสน่หา (Charisma) หมายถึง พรสรรค์ความเสน่หา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่มีความสามารถชักนำผู้อื่นได้ดี 2) การดลใจ (Inspiration) การดลใจมีความใกล้ชิดกับเสน่หา เป็นวิธีการที่ผู้นำอธิบายเป้าหมายในอนาคตขององค์การ ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ 3) กระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นวิธีการที่ผู้นำแบบที่เปลี่ยนสภาพยั่วยุผู้ตามให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ และมียุทธศาสตร์ในการคิด 4) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (Individualized Consideration) การมุ่งสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และส่งผลถึงความพอใจของผู้ตาม และเน้นเป็นรายบุคคล อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการ (2550: 8-11) ยังได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) ตามแนวคิดของ Bass and Avolio ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีม และองค์การจูงใจให้ผู้ร่วมงาน และผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา จะเห็นได้จากการปรับนโยบายจากทางกระทรวงศึกษาธิการ รูปแบบการสอน รูปแบบและขั้นตอนการทำงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความต้องการอยากให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น และเห็นถึงการพัฒนาภาวะผู้นำ

เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารเป็นดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหาร การที่ผู้บริหารได้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการบริหารสถานศึกษา จะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผลงานอันเป็นส่วนรวม ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษามาก โดยเฉพาะในด้านวิชาชีพ เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ (2554: 20-21) การจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้ชำนาญทางการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยหลักความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่สำคัญ เพราะบริบทการเปลี่ยนแปลงยุคปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารประเภทนี้เป็นอย่างยิ่ง โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน ผู้นำจะพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับและโน้มน้าวจิตใจ เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัย ผุสรัตน์ ดอนสถิต (2561: 187) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัย พัชรินทร์ สงครามศรี (2561: 111) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) เนื้อหา 5) การดำเนินการ 6) การประเมินผล เนื้อหาสาระประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ Module 2 การสร้างแรงบันดาลใจ Module 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ Module 4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากโปรแกรมเป็นชุดกิจกรรมที่เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบมีขั้นตอนในการพัฒนาที่ออกแบบมาจากการนำเอาองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับหลักการ แนวคิดทฤษฎี ที่เป็นพื้นฐานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร หรือรูปแบบที่ใช้ในการเสริมสร้างผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของเชษฐา ค้าคล่อง (2557: 120) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบไปด้วย หลักการและความสำคัญ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา และการวัดและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ศักดิ์ดา คำโส (2557: 80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบ ทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีดำเนินการ และการประเมินผลโปรแกรม ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัย พัชรินทร์ สงครามศรี (2561: 57) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่าองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย เนื้อหา การดำเนินการ การประเมินผล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ควรได้รับการสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากผู้บริหารต้นสังกัด

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรพิจารณาบริบทควบคู่ไปกับการการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ในการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาระดับต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรให้มีการวิจัยเพื่อตรวจสอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอีกอย่างเป็นระยะ ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อหาจุดเด่น จุดด้อยทั้งที่เป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยที่มีอิทธิพลเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับปัญหา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ. (2554). *การบริหารงานวิชาการ และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้.* มหาสารคาม: อภิชาตการพิมพ์.

เชษฐา ค้าคล่อง. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธวัช บุณยมณี. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ธำรง บัวศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร การออกแบบและการพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ. สุวีริยาสาส์น.

ผุสรัตน์ ดอนสถิตย์. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.

พัชรินทร์ สงครามศรี. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศักดิ์ดา คำโส. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมยศ นาวีการ. (2540). *การบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.

สุมิตรา พงศธร. (2550). สรุปเรื่องของหลักสูตร. *วารสารสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2*(79), 15-23.

Barr, M. J. and Keating, L. A. (1990). *Introduction: Elements of Program Development: Developing Effective Student Services Program.* San Francisco: Jossey-Bass.

Bass, B. J. and Avolio, B. J. (1990). *Transformational Leadership Development.* California: Consulting Psychologists.

Boone, E. J. (1992). *Developing Program in Adult Education*. New Jersey: Prentice Hall.

Knowles, M. D. (1980). *The Modem Practice of Adult Education from Pedaeow to Andragogy*. New York: The Adult Education Company.

Lombardo, M. M. and Eichinger, R. W. (1996). *The Career Architect Development Planner.* Minneapolis: Lominger.

Styles, M. H. (1990). *Effective Models of Systematic Program Planning*. San Francisco: Jossey-Bass.