การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชัยภูมิ

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP INDICATORS DEVELOPMENT FOR BASIC EDUCATION INSTITUTIONS IN CHAIYAPHUM PROVINCE

อัมพร อานุภาพแสนยากร[1]* กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี [2] วัลลภา อารีรัตน์[3] และสมบัติ ทีฆทรัพย์[4]

[1]นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

[3]รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

[4]รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

*Corresponding Author E-mail : amporn_ar@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้และน้ำหนักของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารจำนวน 23 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 377 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับและ แบบสัมภาษณ์เจาะลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม LISREL หาค่าสถิติพื้นฐานการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อทดสอบองค์ประกอบและน้ำหนักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พัฒนาขึ้นมีจำนวนทั้งสิ้น 60 ตัวบ่งชี้ จำแนกได้ทั้งหมด 4 องค์ประกอบคือ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมี 15 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง .492-.740 2) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญามี 17 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง . 373- .795 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมี 16 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง .509-.765 และ 4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มี 12 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง .525-.810

คำสำคัญ : การพัฒนาตัวบ่งชี้, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ABSTRACT

The objectives of this research were to develop and weighting of the indicators on transformational leadership of basic education institutions administrators in Chaiyaphum Province. The samples used were 23 administrators and 377 basic education teacher. Selected by multi stage sampling. The instrument used was 5 Level-Rating scale questionnaires and In-Depth Interview guide. Data analyzed were LISREL computer program for the basic statistic confirmative analysis and second order confirmative factor analysis for weighting, the level of acceptance of the indicators on transformational leadership indicators of administrators basic education in Chaiyaphum Province.

The research findings :

The development of transformational leadership indicators had 60 indicators, consisted of 4 major items : 1) the inspirational development had 15 indicators as weighting between .492–.740. 2) the intellectual stimulation had 17 indicators as weighting between .373– .795. 3) the individual consideration had 16 indicators as weighting between .509–.765. And 4) the major factor in idealized influence had 12 indicators as weighting between .525–.810.

Keywords : Indicators Development, Transformation Leadership, Basic Education Institutions Administrator

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันมีสูงมากทั้งระดับโลก ภูมิภาค ประเทศ สังคมในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคมและ การเมือง จากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้และส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องอื่นๆ ตามมานั่นคือการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาผู้นำขาดวิสัยทัศน์และพลังที่นำการเปลี่ยนแปลง (Yu and Huen, 2000) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จึงเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่สนองต่อความท้าทายในการปรับปรุงโครงสร้างสถานศึกษาซึ่ง (Hoy and Miskel Sosik, 1997) กล่าวถึงความเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่ผู้บริหารสามารถจะนำมาใช้ได้เนื่องจากผู้นำประเภทนี้เป็นผู้นำที่มีทรรศนะกว้างไกลสร้างความผูกพันต่อจุดมุ่งหมายขององค์กรและนำผู้ตามให้ดำเนินการตามดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ให้ประสบผลสำเร็จพบว่าผู้บริหารหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง เมื่อผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำของสถานศึกษาย่อมทำให้งานบริหารโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิผลแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรมที่มีความชัดเจนมากกว่าพวกเขาไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตามผู้นำตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงผู้นำที่กระตุ้นจูงใจใต้บังคับบัญชาให้กระทำมากกว่าที่ได้ตั้งความคาดหวังไว้สอดคล้องกับแนวคิดของ (Rost Cited, 2001) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือความสามารถของผู้นำที่จะปรับปรุงและยกระดับแรงจูงใจและเป้าประสงค์ของผู้ตามให้บรรลุผลสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง สามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะดังนี้ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้อื่นให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์การ มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเองไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ ที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามโดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผลจากการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการพัฒนาด้วยกระบวนการวิจัยที่ถูกต้องตามหลักวิชาการซึ่งนำไปใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาน้ำหนักของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชัยภูมิ

วิธีดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชัยภูมิ

ขั้นที่ 1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษาจากตำรา เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำแนวคิดที่ได้มาสังเคราะห์สรุปสำหรับพัฒนาตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นที่ 2. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากตำราเอกสาร ทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำแนวคิดที่ได้มาสังเคราะห์ได้ภาพรวมขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย

ขั้นที่ 3 .สร้างกรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นที่ 4. นำกรอบแนวคิดมากำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย

ตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่1 มาสร้างกรอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ5ท่านเพื่อให้ได้องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชัยภูมิ เพื่อมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ(Structured Interview or Formal Interview)

ขั้นที่ 2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ถึงผู้เชี่ยวชาญ5 ท่าน กับหนังสือขอความอนุเคราะห์

ขั้นที่ 3 ขออนุญาตให้การสัมภาษณ์

ขั้นที่ 4 นำผลการสัมภาษณ์มาสรุปประเด็นการสัมภาษณ์

ตอนที่ 3 การพัฒนาเครื่องมือและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาเครื่องมือและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ขั้นที่ 1 นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจแก้ไขและปรับปรุง

ขั้นที่ 2 นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านตรวจสอบความที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมและความสอดคล้องของเครื่องมือ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective: IOC)ของความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่มีค่า IOC = 1.00 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่าตัวบ่งชี้นั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย เนื้อหาที่มุ่งวัด รัตนาพร ไกรถาวร (2545) อ้างถึง ศิริชัย กาญจนวาสี (2542) วิลาวัลย์ มาคุ้ม (2549) โดยผู้วิจัยได้กำหนดระดับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน R = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ N =จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ข้อคำถามที่มีค่า IOC = 1.00 ขึ้นไปผู้วิจัยจึงจะเลือกข้อคำถามไว้

ขั้นที่ 3 นำร่างแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 60 ข้อ ไปสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการวิเคราะห์ ค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่าตัวบ่งชี้มีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 1.00 ขึ้นไปโดยมีค่าพัฒนาขั้นตอนต่อไป

ขั้นที่ 4 นำร่างแบบสอบถามที่ได้จากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องที่อยู่ในระดับเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 60 ข้อ เสนออาจารย์ เพื่อพิจารณาและใช้ข้อเสนอแนะในรอบสุดท้ายก่อนที่จะนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถามที่ไ ด้จากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องไปจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ต่อไปรวมจำนวน 60 ข้อคำถาม จำแนกตามองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้ดังนี้

5.1 องค์ประกอบหลักด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 15 ข้อ

5.2 องค์ประกอบหลักด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา จำนวน 17 ข้อ

5.3 องค์ประกอบหลักด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 16 ข้อ

5.4 องค์ประกอบหลักด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดประชากรและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

1.1 การกำหนดประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 400 คน โดยกำหนดช่วงความเชื่อมั่นที่ 3 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ + เปอร์เซ็นต์ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอนดังนี้

1.2 ทำการสุ่มแบบเขตพื้นที่ (Area Sampling) จำแนกกลุ่มตัวอย่างเป็น 3 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแล้วสุ่มจำนวนสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาด้วยวิธีกำหนดสัดส่วน (Quota Sampling) ของสถานศึกษาทั้ง 3 เขตพื้นที่สถานศึกษาโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1 ได้จำนวนสถานศึกษา 8 แห่ง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต2 ได้จำนวนสถานศึกษา 7 แห่งและเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต3 ได้จำนวนสถานศึกษา 8 แห่ง

1.3 ทำการสุ่มจำนวนผู้บริหารและครูแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยใช้วิธีกำหนดสัดส่วนในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random sampling) คำนวณกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 400 คน ซึ่งเพียงพอสำหรับการวิจัยครั้งนี้

ขั้นที่ 2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขอความร่วมมือให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เพื่ออธิบายถึงจุดมุ่งหมายและความสำคัญของการวิจัยพร้อมทั้งขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย

ขั้นที่ 4 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยผ่านเครือข่ายผู้ประสารงานของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดังนี้

4.1 ชี้แจงผู้ประสานงานในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อสร้างความเข้าใจในรายละเอียดของขั้นตอนการวิจัย

4.2 มอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ให้ผู้ประสานงานในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดำเนินการต่อไป

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่1 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ในการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชัยภูมิ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนด ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ระบุว่า การตีความหมายค่าตัวเลขของตัวบ่งชี้แต่ละตัวนั้นจะต้องเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่จัดทำไว้เพื่อบอกได้ว่าค่าตัวเลขที่ได้นั้นสูงหรือต่ำ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 –5.00 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้ที่ความเหมาะสมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมน้อย
ค่าเฉลี่ย 1 .00 – 1.49 หมายถึง เป็นตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โยหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวริแมกซ์

สรุปผลการวิจัย

1 . ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชัยภูมิ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก

2 . ผลการศึกษาน้ำหนักของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชัยภูมิ 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบหลักได้แก่ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ 2) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ องค์ประกอบหลัก การสร้างแรงบันดาลใจ มี 3 องค์ประกอบย่อยคือ 1) การสร้างจุดหมายของอุดมการณ์ 2) การสร้างความเชื่อมั่นและ 3) การจัดการทำงาน มี 15 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง .492–.760 องค์ประกอบหลัก การกระตุ้นการใช้ปัญญา มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การใช้ประสบการณ์ 2) การใช้หลักการและเหตุผลและ 3) การเน้นที่การอยู่รอด มี 17 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง .373–.795 องค์ประกอบหลักด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การเน้นความ

เป็นปัจเจกบุคคล 2) การเน้นการปฏิบัติ และ3)การเป็นพี่เลี้ยง มี 16 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง .509–.765 องค์ประกอบหลักการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) กาสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเน้นจริยธรรม และ 3) การสร้างบารมี มี 12 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง .525–.810 ซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบตัวแปร เพื่อศึกษาตัวบ่งชี้และน้ำหนักตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชัยภูมิ

จากการนำตัวแปรที่ได้มาสร้างเป็น แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จังหวัดชัยภูมิ จากผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploration Factor Analysis) ด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบ (Factor extraction)ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Extraction)ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Maximum Likelhood) และการหมุนแกนองค์ประกอบด้วยวิธีแวริแมกซ์ (Varimax with Kaiser Normalization) พบว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักคือ องค์ประกอบ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อยคือ 1) การสร้างจุดหมายของอุดมการณ์ 2) การสร้างความเชื่อมั่น 3) การจัดการทำงาน องค์ประกอบด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การใช้ประสบการณ์ 2) การใช้หลักการและเหตุผลและ 3) การเน้นที่การอยู่รอด องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 1) การเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การเน้นการปฏิบัติและ 3) การเป็นพี่เลี้ยง องค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเน้นจริยธรรม และ 3) การสร้างบารมี

อภิปรายผล

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชัยภูมิ ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย

1.1 องค์ประกอบหลักด้านการสร้างแรงบันดาลใจมี 3 องค์ประกอบย่อยคือ การสร้างจุดมุงหมายของอุดมการณ์ การสร้างความเชื่อมั่น และการจัดการทำงาน จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด (.760)ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อย ด้านการสร้างจุดมุงหมายของอุดมการณ์คือ ผู้นำมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน สร้างวิสัยทัศน์ในองค์กรให้มีจุดมุ่งหมายเดียวกันและงานประสบผลสำเร็จดังเป้าหมาย จึงเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะเป็นแรงผลักดันให้ครูเกิดความร่วมแรงร่วมใจในการพัฒนาคุณภาพงานของตนเอง เพื่อนำไปสู่คุณภาพของผู้เรียน เช่น สร้างวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของหน่วยงาน การกำหนดแนวทางการจัดการศึกษา เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย การจัดระบบการบริหารจัดการ การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา การจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ดำเนินการโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ การจัดโครงสร้างการบริหารจัดการ การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับศักยภาพ ภาระและปริมาณงาน การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เป็นการกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้น ประกอบด้วยคุณภาพผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คุณภาพการบริหารจัดการการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ธีระ รุญเจริญ (2550) สรุปได้ว่าสมรรถภาพที่จำเป็นของผู้บริหารโรงเรียนได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์

อุดมการณ์และเป้าหมายให้แก่ครูซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2551)ที่กล่าวถึงการกระทำให้องค์การมุ่งไปสู่ความสำเร็จได้ผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เน้นการสร้างจุดมุงหมายของอุดมการณ์

1.2 องค์ประกอบด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มี 3 องค์ประกอบย่อยคือ การใช้ประสบการณ์ การใช้หลักการและเหตุผล และการเน้นที่การอยู่รอด มีความสอดคล้องเชิงประจักษ์ จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด (.795) ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อยการเน้นที่การใช้หลักการและเหตุผล คือ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ เช่น การกำหนดโครงสร้างหลักในการทำงาน ความเร็วและประสิทธิผลในการตัดสินใจ ความสำคัญกับการจูงใจให้ผู้ร่วมงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็น แผนเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการบริหารตรวจสอบประเด็นสำคัญของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547)ที่กล่าวถึงองค์การซึ่งโรงเรียนถือว่าเป็นองค์การหนึ่งในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีความสามารถในการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับแนวคิดของ Karsten, Voncken& Voorthius (2002) ที่กล่าวว่าสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับกลไกต่างๆขององค์การ

1.3 องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล การเน้นการปฏิบัติ และการเป็นพี่เลี้ยง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด (.765) ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบย่อย การเน้นการความเป็นปัจเจกบุคคล คือผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค๊ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น เช่น ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในฐานะที่เป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากกว่าในฐานะสมาชิก เปิดโอกาสให้มีการพบปะพูดคุยกันแบบเป็นกันเองระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงานติดต่อสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ แจ้งข้อมูลข่าวสารหรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ค้นหาปัญหาความต้องการความสามารถและแรงจูงใจที่แตกต่าง สอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550) กล่าวผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า

1.4 องค์ประกอบด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มี 3 องค์ประกอบคือ การเน้นจริยธรรม การสร้างวิสัยทัศน์ และการสร้างบารมี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด (.810) เป็นองค์ประกอบย่อย การเน้นการสร้างบารมี คือ ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง เช่น ประพฤติเป็น

แบบอย่างที่ดีให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นในการทำงาน พิจารณาเรื่องคุณธรรมและศีลธรรมประกอบการตัดสินใจ ให้ความเชื่อมั่นใจกับผู้ร่วมงานที่จะชนะอุปสรรคต่างๆ โดยนำความรู้หลักการมาใช้ แสดงให้ผู้อื่นเห็นถึงความเชื่อมั่นและศรัทธาในโรงเรียนอย่างแท้จริงสอดคล้องของ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541) ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง เป็นที่ยอมรับยกย่องนับถือศรัทธาและไว้วางใจของครูในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชัยภูมิดังนั้น จึงเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง โดยนำองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบไปใช้ตามบริบทและสถานการณ์ที่เหมาะสมตามความสำคัญ องค์ประกอบหลักด้านการสร้างแรงบันดาลใจมี 15 ตัวบ่งชี้โดยมีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง (.492–.760) องค์ประกอบหลักด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มี 17 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง (.373–.795) องค์ประกอบหลักด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 16ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง (.509–.765) และองค์ประกอบหลักด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มี 12 ตัวบ่งชี้ โดยมีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้อยู่ระหว่าง (.525–.810)

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าองค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือ การสร้างจุดมุ่งหมายของอุดมการณ์ (.760) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทุ่มเทเสียสละ และตั้งใจทำงานให้ความมั่นใจว่างานต้องสำเร็จโดยการปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามและถูกต้องของสถานศึกษา

3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา พบว่าองค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือการใช้หลักการและเหตุผล โดยมีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ (.795) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างหลักการทำงาน เน้นความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพของการตัดสินใจในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่าองค์ประกอบย่อยที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดคือความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ (.765) ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบรายบุคคล

5. ด้านองค์ระกอบหลักด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่าองค์ประกอบย่อยที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือการเน้นการสร้างบารมี โดยมีค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้ (.810) ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเน้นด้านสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารที่จะเป็นแรงผลักดันให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาในตัวผู้นำ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการวัดและ ประเมินตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารนำใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เพื่อศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

3. ควรมีการวิจัยเชิงประเมินและติดตามผลการนำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการนำไปใช้และพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

ธีระ รุญเจริญ (2550) **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา** กรุงเทพ ฯ.

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2551) **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Ladrship) ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง** กรุงเทพฯ.

วิรัช สงวนวงส์วาน(2547)**การจัดการและพฤติกรรมองค์กร** กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า

วิโรจน์ สารรัตนะ.(2548). **โรงเรียนการบริหารสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้.**(พิมพ์ครั้งที่5). กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.

วิลัยวัลย์ มาคุ้ม. (2549).**การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.**

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2551)**คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสริมศักดิ์ วศาลาภรณ์ (2541) **การกระจายอำนาจรายงานการวิจัยเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ** กรุงเทพ : พริกหวานกราฟฟิก.

Hoy, W.K.; and Miskel, C.G. (2001). **Educational Administration Theory**.Research–Practice. 4th ed. Singapore : McGraw–Hill.

Yu, Huen. (2000). **Transformational Leadership and Hong Kong Teachers' Commitment to Change**. Retrieved December 20, 2001.