

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่ออัตลักษณ์ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
SCHOOL'S IDENTITY UNDER THE JURISDICTION OF SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 9

อภิวัฒน์ แสงสุกาว¹

สำเริง อ่อนสัมพันธุ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 2) อัตลักษณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่ออัตลักษณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวน 45 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาและครูผู้สอน รวม 180 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของคอตเตอร์ (Kotter) และอัตลักษณ์ของสถานศึกษาตามแนวคิดของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เริ่มตั้งแต่ มิถุนายน 2555 ถึง มีนาคม 2556

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
- 2) อัตลักษณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
- 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมส่งผลต่ออัตลักษณ์ของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

Abstract

The purposes of this research were to determine : 1) transformational leadership of school administrators under the jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 9, 2) school's identity under the jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 9, 3) transformational leadership of school administrators affecting school's identity under the jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 9. The sample consisted of respondents in 45 schools under the jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 9 totally 180. The respondents composed of school directors, deputy directors, teachers responsible and teachers for school quality assurance implementation. The instrument for collecting data was a questionair which transformational leadership of Kotter concept and school's identity concept from the Office for National Education Standards and Quality Assessment (ONESQA). The statistics used in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and stepwise multiple regression.

¹ นักศึกษาปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

The findings were as follows :

1) Transformational leadership of school administrators under the jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 9 was at a high level in overall and each aspect.

2) School's identity under the jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 9 was at a high level in overall and each aspect.

3) Transformational leadership of school administrators in overall was affecting school's identity in overall and individual aspects as follow : were .05 level of significant.

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้สามารถดำรงอยู่อย่างมั่นคงในกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว และมีแนวโน้มทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น จำเป็นต้องสร้างความแข็งแกร่งของระบบและโครงสร้างต่างๆ ภายในประเทศให้สามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้น และสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีของประเทศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยให้ความสำคัญต่อการนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพและความได้เปรียบด้านอัตลักษณ์ และคุณค่าของชาติ ทั้งทุนสังคม ทุนเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้แข็งแกร่งเป็นเสมือนเสาเข็มหลักในการพัฒนาประเทศ โดยการเสริมสร้างทุนสังคม ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพคนในทุกมิติทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา

การพัฒนาสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างยั่งยืน และเป็นที่ต้องการของผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนบุคลากรทุกฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย แนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นภาวะที่ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของตนให้ชัดเจน กล่าวคือ ต้องสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้ที่บังคับบัญชา ต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร ต้องพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคและเห็นคุณค่า สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงาน เพราะการบริหารงานในปัจจุบัน เป็นการบริหารท่ามกลางสภาวะที่มีกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารต้องพร้อมเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เป็นอยู่เดิมพร้อมรับฟังและพร้อมที่จะร่วมมือกับทุกฝ่าย เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่สังคมคาดหวัง ปัจจุบันมีการกำหนดมาตรฐานของเด็กไทยที่พึง

ปรารถนาของสังคมไว้ในมาตรฐานแกนกลางซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ผู้เรียนควรมีเหมือนกันทุกคน แต่เนื่องจากสถานศึกษาแต่ละแห่งมีบริบทที่แตกต่างกัน จึงควรมีการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนเป็นการเฉพาะของตนเอง สถานศึกษาที่ต้องการให้เกิดอัตลักษณ์ที่โดดเด่นกับผู้เรียน สถานศึกษาต้องจัดกิจกรรม โครงการที่เป็นจุดเน้นหรือโดดเด่นของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากบุคคล ทั้งในระดับชุมชนและในวงกว้าง ส่งผลสะท้อนเป็นคุณลักษณะเฉพาะของผู้เรียน ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องรับผิดชอบงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เพื่อให้สามารถบริหารงานสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างยั่งยืนและยังเป็นการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นที่ไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ให้มีการควบคุมคุณภาพของสถานศึกษาด้วยระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ที่ว่าด้วยมาตรฐานด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา

การประเมินการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2545 ของสำนักผู้ตรวจราชการ ประจำเขตตรวจราชการที่ 1 - 12 พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานบริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานบุคคล 3) การบริหารงานกิจการนักเรียน 4) การบริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ 5) การบริหารงานอาคารสถานที่ และ 6) การบริหารงานความสัมพันธ์ กับชุมชน ในด้านการบริหารงานบุคคล ปัญหาที่พบมากคือผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง จากปัญหาที่พบจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำวิจัยเรื่องนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
2. เพื่อทราบอัตลักษณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9
3. เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่ออัตลักษณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

วิธีการวิจัย

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ใช้แผนแบบงานวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง (one-shot non-experimental case study)

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 61 โรงเรียน แบ่งเป็นจังหวัดสุพรรณบุรี 32 โรงเรียนและจังหวัดนครปฐม 29 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 56 โรงเรียน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน เพศ อายุ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งในโรงเรียนและระดับการศึกษา
2. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวคิดของ คอตเตอร์ (Kotter) ซึ่งแบ่งออกได้ดังนี้

2.1 การสร้างความรู้สึกรู้ว่าต้องลงมือทำอย่างเร่งด่วน หมายถึง ผู้บริหารต้องทำให้เกิดความรู้สึกรู้ว่ามีความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงด้วยการประเมินสภาวะทางการตลาดและคู่แข่ง ซึ่งให้เห็นถึงวิกฤตการณ์ และโอกาสหรือช่องทางในการผ่านพ้นภาวะวิกฤต

2.2 สร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารจะต้องสร้างกลุ่มทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรด้วยการกำหนดให้มีกลุ่มทำงานเป็นทีม และให้มีอำนาจมากพอที่จะนำคนอื่น ๆ ในองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่

2.3 พัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ หมายถึง ผู้บริหารจัดให้มีการพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง รวมทั้งกำหนดกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นกลายเป็นจริง

2.4 สื่อสารวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารทำการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ลงไปถึงทุกระดับชั้นในองค์กรอย่างสม่ำเสมอด้วยการใช้เครื่องมือทุกชนิด เท่าที่จะเป็นไปได้ ในการสื่อสารวิสัยทัศน์และกลยุทธ์นั้นแก่คนในองค์กรด้วยการชี้แจง และการจำลองสถานการณ์ จนคนเริ่มยอมรับวิสัยทัศน์นั้นและเริ่มเปลี่ยนแปลง

2.5 การให้อำนาจที่จะทำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารกระจายอำนาจลงสู่ฝ่ายจัดการให้มากที่สุด ด้วยการปรับเปลี่ยนระบบ หรือโครงสร้างขององค์กร หรือแม้กระทั่งการกำหนดกิจกรรม หรือวิธีการต่างๆ เพื่อจัดอุปสรรคหรือความเสี่ยงที่มีต่อวิสัยทัศน์อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

2.6 สร้างชัยชนะระยะสั้น หมายถึง ผู้บริหารต้องสร้างเป้าหมายความสำเร็จระยะสั้นด้วยการทำให้การเปลี่ยนแปลงปรากฏผลออกมาในรูปของความสำเร็จ หรือชัยชนะ พร้อมกับการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น

2.7 การรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่และสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่ดีกว่า หมายถึง เมื่อเริ่มเกิดความสำเร็จให้ผู้บริหารขยายผลออกไปให้กว้างขวางยิ่งขึ้นด้วยการปรับเปลี่ยนระบบ โครงสร้าง และนโยบายให้สอดคล้องกับแนวทางการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการหาช่องทางหรือแนวคิดใหม่ รวมทั้งการสร้างกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลงกลุ่มใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระลอกแล้วระลอกเล่าอย่างไม่ขาดสาย

2.8 รักษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ให้คงอยู่

เป็นวัฒนธรรมของ หมายถึง ผู้บริหารต้องปลูกฝังให้เกิดเป็น วัฒนธรรมขององค์กรในการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ด้วยการ เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับการ พัฒนา การสร้างภาวะผู้นำ และความสำเร็จที่เกิดขึ้นในองค์กร

3. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับอัตลักษณ์ของ สถานศึกษา โดยยึดตามเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) คือ

3.1 การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนตามปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา

3.2. การพัฒนาสถานศึกษาตามจุดเน้นและ จุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้าง จุดเด่น จุดเน้น หรือความสำเร็จของสถาบัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ มีลักษณะคำถามเป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert rating scale) แล้วนำแบบสอบถาม ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item-Objective congruence) และนำไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่โรงเรียนในกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนละ 4 คน จำนวน 8 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 32 ฉบับ หา ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับ คืนมาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยพิจารณาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .991

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลด้วย ตนเองและทางไปรษณีย์ตั้งแต่เดือนกันยายน ถึง ธันวาคม 2555 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวน 45 โรงเรียน ผู้ให้ ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูล 180 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการแจกแจงค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาหรืออัตลักษณ์ของสถานศึกษา ใช้วิธีการ หามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ที่ได้ไปใช้เปรียบเทียบกับ เกณฑ์ตามแนวความคิดของเบสท์ (Best)

3. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่ออัตลักษณ์ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ใช้การวิเคราะห์ สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการศึกษาวิจัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ แบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 51.11 เป็นเพศชาย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 48.89 มีอายุ 51-60 ปี มากที่สุด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 44.45 และมีอายุ 21-30 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.33 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 66.11 และรองลงมาเป็นระดับ ปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ตำแหน่งหน้าที่ ในสถานศึกษา คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพและครูผู้สอน จำนวน 45 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 25 ส่วนประสบการณ์ในการทำงานในสถาน ศึกษามากกว่า 10 ปีมากที่สุด จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาน้อยกว่า 1 ปี มี จำนวนน้อยที่สุด 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.89

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังตารางต่อไปนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.การสร้างความรู้สึกรู้ว่าต้องลงมือทำอย่างเร่งด่วน (X_1)	4.30	0.59	มาก
2.สร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2)	4.48	0.63	มาก
3.พัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (X_3)	4.39	0.69	มาก
4.สื่อสารวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง (X_4)	4.24	0.70	มาก
5.การให้อำนาจที่จะทำการเปลี่ยนแปลง (X_5)	4.23	0.69	มาก
6.สร้างชัยชนะระยะสั้น (X_6)	4.20	0.69	มาก
7.การรักษาการเปลี่ยนแปลงให้คงอยู่และสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่ดีกว่า (X_7)	4.20	0.69	มาก
8.รักษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ให้คงอยู่เป็นวัฒนธรรมขององค์กร (X_8)	4.25	0.74	มาก
โดยภาพรวม(X_{tot})	4.29	0.62	มาก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์อัตลักษณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เพื่อส่งเสริมอัตลักษณ์ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังตารางต่อไปนี้

อัตลักษณ์ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา (Y_1)	4.41	0.61	มาก
2.การพัฒนาสถานศึกษาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา (Y_2)	4.34	0.63	มาก
โดยภาพรวม(Y_{tot})	4.37	0.60	มาก

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ อัตลักษณ์ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พิจารณาตามตัวแปรที่เข้าสมการ แสดงดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่ออัตลักษณ์ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวม

ตัวแปรทำนาย	Unstandardize Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
	β	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่(Constant)	0.723	0.142		5.097	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	1.417	0.157	1.463	9.043	.000
การสร้างความรู้สึกรู้ว่าต้องลงมือทำอย่างเร่งด่วน (X_1)	- 0.191	0.067	- 0.188	- 2.845	.005
สร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2)	- 0.195	0.069	- 0.203	- 2.834	.005
รักษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้คงอยู่เป็นวัฒนธรรมขององค์กร (X_8)	- 0.172	0.083	- 0.212	- 2.082	.039

p value < .05

แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ X_{tot} , X_1 , X_2 , และ X_8 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายต่ออัตลักษณ์ของสถานศึกษาโดยภาพรวม (Y_{tot}) เท่ากับ 0.920 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R squares) เท่ากับ 0.847 ซึ่งหมายความว่า X_{tot} , X_1 , X_2 , และ

X_8 สามารถทำนายอัตลักษณ์ของสถานศึกษาโดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 84.70 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square) เท่ากับ 0.844 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (standard error) เท่ากับ 0.239 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 0.723 + 1.417(X_{tot}) - 0.191(X_1) - 0.195(X_2) - 0.172(X_8)$$

2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่ออัตลักษณ์ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา (Y_1)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardize Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
	β	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่(Constant)	0.813	0.162		5.033	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	1.022	0.076	1.034	13.358	.000
การสร้างความรู้สึกรู้ว่าต้องลงมือทำอย่างเร่งด่วน (X_1)	- 0.183	0.080	- 0.176	- 2.273	.024

p value < .05

แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ X_{tot} และ X_1 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายต่ออัตลักษณ์ของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา (Y_1) เท่ากับ 0.881 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R squares) เท่ากับ 0.776 ซึ่งหมายความว่า X_{tot} และ X_1 สามารถทำนายอัตลักษณ์ของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา (Y_1) ได้ร้อยละ 77.60 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square) เท่ากับ 0.774 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (standard error) เท่ากับ 0.293 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = 0.813 + 1.022(X_{tot}) - 0.183(X_1)$$

3.การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่ออัตลักษณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ด้านการพัฒนาสถานศึกษาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา (Y_2)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardize Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่(Constant)	0.574	0.149		3.844	.000
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot})	0.611	0.144	0.604	4.256	.000
พัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (X_3)	0.261	0.064	0.288	4.066	.000
สร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2)	- 0.179	0.076	- 0.179	- 2.366	.019
การให้อำนาจที่จะทำการเปลี่ยนแปลง (X_5)	0.189	0.088	0.207	2.161	.032

p value < .05

แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ X_{tot} , X_3 , X_2 และ X_5 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายต่ออัตลักษณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ด้านการพัฒนาสถานศึกษาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา (Y_2) เท่ากับ 0.903 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R squares) เท่ากับ 0.816 ซึ่งหมายความว่า X_{tot} , X_3 , X_2 และ X_5 สามารถทำนายอัตลักษณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ด้านการพัฒนาสถานศึกษาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา (Y_2) ได้ร้อยละ 81.60 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (adjusted R square) เท่ากับ 0.812 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (standard error) เท่ากับ 0.274 ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = 0.574 + 0.611(X_{tot}) + 0.261(X_3) - 0.179(X_2) + 0.189(X_5)$$

การอภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีการแต่งตั้งบุคลากรเพื่อรับผิดชอบงานในแต่ละด้าน โดยการมอบภาระงาน การประชุมวางแผน การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ขององค์กรอย่างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรได้เกิดความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ดังที่ เนคเลย์ และคณะ (Neagley and Others) กล่าวไว้ว่า ผู้นำเป็นศูนย์กลางของกลุ่ม เป็นผู้กำหนดเป้าหมายของกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มเกิดความเข้าใจและชัดเจนในการดำเนินงานของผู้นำ นอกจากนั้นแล้วผู้บริหารยังต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรทั้งในระดับสูงและระดับล่าง มีการปรับปรุงโครงสร้าง

ขององค์กร กำหนดกิจกรรมการทำงานและพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งสร้างกลุ่มผู้นำใหม่ๆ เพื่อสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับบุคลากรในหน่วยงานจึงจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ บาส (Bass) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม ต้องได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนด ทักษะ ทักษะ ความเชื่อมั่นและความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า ซึ่งผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา อุ่นวิเศษ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การ การเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยพบว่าอัตลักษณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเสริมสร้างอัตลักษณ์ของสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ผู้บริหารปฏิบัติอยู่แล้วตามที่ กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ทุกสังกัดที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นเป้าหมายในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการจัดการศึกษา คุณภาพด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ คุณภาพด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา รวมทั้งคุณภาพด้านมาตรการส่งเสริมตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) มาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 กำหนด เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารส่งเสริมอัตลักษณ์ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนา สถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษาเพื่อให้การศึกษาแก่เยาวชนที่อยู่บริเวณโดยรอบและเขตพื้นที่การให้บริการของสถานศึกษา ผู้บริหารยังมีการกำหนดปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอย่างชัดเจนมีค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงที่สุด ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุจรรยา โชติช่วง ได้ศึกษาสภาพการพัฒนาอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของสถานศึกษาเป็นสิ่งเดียวกัน โดยมีผู้บริหารและคณะครูเป็นผู้กำหนดอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของสถานศึกษาโดยพิจารณาจากความหมายของ สมศ. อันเป็น

ผลที่เกิดกับผู้เรียน นอกจากนั้นแล้วผู้บริหารยังต้องมีการดำเนินการตามแผนการพัฒนาศถานศึกษาที่วางไว้ โดยต้องมีบุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้ให้การสนับสนุนและคอยช่วยเหลือในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาที่จัดขึ้น ดังที่สมยศ นาวิการ กล่าวไว้ การบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการและการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกองค์กรและใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เมื่อมีบุคลากรเข้ามาใหม่ในองค์กร ผู้บริหารต้องแจ้งให้บุคลากรใหม่ได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรใหม่ได้เข้าใจและมีแนวทางการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารส่วนใหญ่จะดำเนินงานด้วยการเน้นพัฒนาสถานศึกษาที่ตัวครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งการส่งบุคลากรไปอบรม จัดทำโครงการเพื่อให้นักเรียนได้มีการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และการพัฒนาทางด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในสถานศึกษาทั้งหมดนอกจากนี้ยังได้ส่งเสริมและสอดแทรกการจัดทำกิจกรรมต่างๆที่เน้นปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา และในท้ายที่สุดผู้บริหารยังมีการประเมินติดตามและประเมินผลการพัฒนาของผู้เรียนเป็นระยะๆ อาจจะประเมินโดยการสังเกต การประเมินโดยใช้แบบสอบถามตามกิจกรรมแต่ละกิจกรรม หรือการประเมินตามสภาพจริง ดังที่เมตต์ เมตต์การุณจิต กล่าวไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินผล โดยการศึกษารายละเอียดจากการที่ สถานศึกษามีกิจกรรมร่วมกับชุมชนที่ผ่านมามีประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวอย่างไร มีปัญหา อุปสรรคอะไรที่จะต้องนำมาแก้ไขปรับปรุง นอกจากนี้ในด้านการพัฒนาสถานศึกษาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมของครูและนักเรียนตามจุดเน้นและจุดเด่นของสถานศึกษาเพื่อให้ประสบความสำเร็จมีค่ามัธยฐานเลขคณิตมากที่สุด แสดงว่าผู้บริหารในแต่ละสถานศึกษามีการส่งเสริมกิจกรรมด้านต่างๆ ที่ส่งเสริมความเป็นตัวตนของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะกระทำอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ผู้บริหารยังมีการวิเคราะห์ถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จในแต่ละปีการศึกษา ดังที่ ฮาลปีน(Halpin) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการอำนวยความสะดวกให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยในแต่ละปีการศึกษานั้นยังมีการพัฒนาหลักสูตรและวิธีการสอนของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอยู่เป็นระยะๆ ด้วยวิธีการต่างๆ ที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นการจัดทำโครงการใหม่ๆ การสร้างทีมบุคลากรใหม่ๆ หรือแม้แต่กระทั่งการหาแนวร่วมในการ

จัดกิจกรรมจากหน่วยงานภายนอก และท้ายที่สุดผู้บริหารยังมีการประเมินผลความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ในแต่ละปีการศึกษาอย่างต่อเนื่องและนำผลการประเมินนั้นมาปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามจุดเน้น จุดเด่นที่เป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา ดังที่ กรมวิชาการ ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา และเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในทางสร้างสรรค์

3. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม การสร้างความรู้สึกรู้ว่าต้องลงมือทำอย่างเร่งด่วน สร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรักษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้คงอยู่เป็นวัฒนธรรมขององค์กร ส่งผลต่ออัตลักษณ์ของสถานศึกษาโดยภาพรวม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม การสร้างความรู้สึกรู้ว่าต้องลงมือทำอย่างเร่งด่วน ส่งผลต่ออัตลักษณ์ของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม พัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ สร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง การให้อำนาจที่จะทำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่ออัตลักษณ์ของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสถานศึกษาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารสถานศึกษาไม่จะเป็นการวางนโยบายให้บุคลากรปฏิบัติตามหรือเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์กิจกรรมต่างๆ ดังที่ กรมวิชาการ ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำในการจัดการศึกษา และเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในทางสร้างสรรค์ และยังสอดคล้องกับ เนคเลย์ และคณะ (Neagley and Others) ที่กล่าวเอาไว้ว่า ผู้นำเป็นศูนย์กลางของกลุ่ม เป็นผู้กำหนดเป้าหมายของกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มเกิดความเข้าใจและชัดเจนในการดำเนินงานของผู้นำ และในการดำเนินงานของผู้บริหารนั้นจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารบุคลากร ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงบประมาณ นอกจากนี้ในการบริหารสถานศึกษานั้น ปัจจุบันสิ่งที่เป็นตัวกำหนดตัวตนของสถานศึกษาหรือที่เราเรียกว่า อัตลักษณ์หรือเอกลักษณ์ของสถานศึกษา ล้วนมาจากการจัดกิจกรรมหรือการส่งเสริมจากผู้บริหารทั้งสิ้นและในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนั้นยังสอดคล้องไปถึงการประเมินคุณภาพการศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้ใช้มาตรฐาน

การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่บอกว่า นักเรียน ครู และสถานศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรม (ASEAN Community) จะเห็นได้ชัดเจนเลยว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญที่มีส่วนในการพัฒนาการศึกษา โดยการดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบายของ สพฐ. นั้นเป็นหน้าที่หลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาสถานศึกษาและองค์ความรู้ การพัฒนาครูทั้งระบบ การพัฒนาศักยภาพผู้เรียน หรือแม้แต่กระทั่ง การปรับตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน/ประชาคมโลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงควรมีกิจกรรมหรือโครงการเพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาที่เป็นหน่วยปฏิบัติได้มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ดังนั้น สถานศึกษาเองที่เป็นหน่วยปฏิบัติก็ควรมีกิจกรรมหรือโครงการรองรับนโยบายทั้งในระดับ สพฐ. หรือระดับเขตพื้นที่การศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรในสถานศึกษา การปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงขององค์กรเป็นอีกหนึ่งหน้าที่ของผู้บริหารที่ควรกระทำเพื่อจะจัดการความเสี่ยงในการบริหาร

2. ในเรื่องอัตลักษณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กล่าวว่า สถานศึกษาทุกแห่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ มีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งและได้รับการรับรองจากการประเมินคุณภาพ ภายนอก (Quality Schools) จึงเป็นเหตุให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นหน่วยขับเคลื่อนนโยบายมาจาก สพฐ. และจัดให้มีโครงการ/กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและสถานศึกษาสามารถนำไปปฏิบัติได้ เช่น โครงการพัฒนาสถานศึกษาให้มีการปฏิรูปหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมอัตลักษณ์ของสถานศึกษา อนึ่ง สถานศึกษาที่เป็นหน่วยปฏิบัติก็ควรปรับหลักสูตรและสนองนโยบายทั้งระดับ สพฐ. และเขตพื้นที่การศึกษาไม่จะเป็นการ

จัดโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้สถานศึกษาผ่านการประเมินการประกันคุณภาพการจัดการศึกษาจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งในการรับรองการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกนั้น เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสมควรปฏิบัติโดยผู้บริหารต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทของสถานศึกษาของตนเองว่ามีสภาพเป็นอย่างไร ควรดำเนินการพัฒนาอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของสถานศึกษาให้ไปในทิศทางใดเพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประเมิน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่ออัตลักษณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม การสร้างความรู้สึกลึกซึ้งต้องลงมือทำอย่างเร่งด่วน สร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรักษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้คงอยู่เป็นวัฒนธรรมขององค์กร ส่งผลต่ออัตลักษณ์ของสถานศึกษา โดยภาพรวม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม การสร้างความรู้สึกลึกซึ้งต้องลงมือทำอย่างเร่งด่วน ส่งผลต่ออัตลักษณ์ของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม พัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ สร้างทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลง การให้อำนาจที่จะทำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่ออัตลักษณ์ของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสถานศึกษาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา แสดงว่า ผู้บริหารในสถานศึกษามีการจัดลำดับความจำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากความเร่งด่วนของงาน ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมหรือโครงการที่ได้รับมาจากหน่วยงานเพื่อให้กิจกรรมหรือโครงการนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี นอกจากนี้ผู้บริหารควรปฏิบัติภาระหน้าที่ในฐานะผู้นำขององค์กร พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมอัตลักษณ์ของสถานศึกษา ให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของการจัดการศึกษาที่ สมศ. กำหนด โดยการพัฒนาสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานนั้นผู้บริหารควรมีการกำหนดปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษาให้ชัดเจน และนำลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในทุกระดับไม่ว่าจะเป็น ครู และบุคลากร นักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสิ่งที่สำคัญที่สุดคือต้องพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานการจัดการศึกษาด้านอื่นๆ เช่น คุณภาพด้านการจัดการศึกษา คุณภาพด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ คุณภาพด้านมาตรการส่งเสริม

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
3. ควรมีการศึกษาและพัฒนาเกี่ยวกับอัตลักษณ์ของสถานศึกษาในด้านอื่นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2543.
- ชนินฐา อุ่นวิเศษ. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2550.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม : ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ. กรุงเทพฯ : บั๊กพอย์, 2547.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2544.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. “ร่างแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.” พฤษภาคม 2554.
- สุจรรยา โชติช่วง. “การศึกษาสภาพการพัฒนาอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2555.
- Andrew W. Halpin. **Theory and Research in Administration.** New York : Macmillian Company, 1998.
- Bernard M. Bass, **Leadership and Performance beyond expectations.** New York : Free Press, 1985.
- John P. Kotter. **Leading Change 1st ed.** Boston : Harvard Business School Press, 1996.
- Ross L. Neagley and Others. **The School Administration and Learning Resources : A Handbook for Effective Action.** Englewood Cliffs : Prentice-Hall, 1969.