

การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษา ในระหว่างปี พ.ศ. 2541-2550

A synthesis of research on Educational Leadership from 1998-2007

สมุทรา ขำนาญ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา ตามแนวความคิด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของเบส (Bass ค.ศ.1985) ใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างสัมพันธ์ เป็นรายบุคคล การดูแล และการใช้บาร์มี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นงานวิจัย ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินที่ 70 คะแนนขึ้นไป รวมทั้งสิ้น 25 เรื่อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบประเมิน งานวิจัย และแบบสรุปรายละเอียดงานวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และรายละเอียด ต่างๆของงานวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละและค่าเฉลี่ยสหสัมพันธ์ ผล การวิจัยพบว่า การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงสำรวจ ภาวะผู้นำทางการศึกษาตามแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของเบส (Bass) ทั้ง 4 องค์ประกอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการ ดูแล อยู่ในระดับสูงสุด ส่วนด้านการใช้บาร์มี การสร้างสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและการกระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ใน ระดับรองลงมา ตามลำดับ ส่วนผลการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงทั้ง 4 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก กับประสิทธิผลขององค์การและการเป็น ผู้บริหารมืออาชีพทุกองค์ประกอบ

คำสำคัญ การสังเคราะห์งานวิจัย, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

This synthesis research aimed to examine Bass's transformational leadership in 4 factors namely : intellectual stimulation, individual consideration, inspirational motivation, and charisma by using meta-analysis method. The sample was 25 theses passing 70 percent of the screening

* อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

criteria of quality assessment. The instrument for data collection was a characteristic record sheet prepared by the researcher. The statistical procedures used for data analysis consisted of mean, standard deviation, percentage, and correlation. The research findings revealed that educational leadership based on transformational leadership in the four factors were at a high level, in considering each factor: Inspirational motivation was at the highest level; while other factors, charisma, individual consideration, and intellectual stimulation were found at lower levels. The result of correlation revealed that transformational leadership in the four factors were positive correlation on organizational effectiveness and professional administrators at high level.

Key words: Synthesis research, Transformational Leadership

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารการศึกษาเป็นศาสตร์ที่ประยุกต์มาจากการศึกษาสาขาการจัดการองค์การทางธุรกิจซึ่งมีเป้าหมายสำคัญที่การเพิ่มรายได้อันนำไปสู่การมีผลกำไรสูงสุดหรือการจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ในขณะที่องค์การทางการศึกษานั้นเป็นองค์การที่เน้นการให้บริการ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษาคือ ผลสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษาที่ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ครบถ้วนตามที่หลักสูตรกำหนดคือ เป็นคนดี เป็นคนเก่งและสามารถอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างเป็นสุข นั่นเอง

การที่องค์การทางการศึกษาสามารถให้บริการประสบผลสำเร็จดังที่กล่าวมา ผู้บริหารนับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ทั้งการบริหารจัดการศึกษาและเป็นหัวหน้าของหน่วยงานหรือที่เรียกกันว่า “เป็นผู้นำ” ในหน่วยงานนั้น ผู้บริหารที่มีบทบาทในฐานะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารเป็นอย่างยิ่ง จนมีคำกล่าวที่ว่า “Effective leaders are create effective schools” จึงทำให้นักวิชาการทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง เริ่มจากการศึกษาภาวะผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theory) ซึ่งผู้นำทางการศึกษาในยุคนี้มีความเชื่อว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการบริหารมีคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไปอันนำไปสู่ความสำเร็จ เช่นลักษณะทางกาย บุคลิกภาพ ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ลักษณะทางสังคม เป็นต้น ต่อมาได้มีการศึกษาทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approach) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำมี 2 แบบคือ ผู้นำที่มุ่งคนอื่นเป็นหลัก (Consideration Structure) และผู้นำที่มุ่งงานเป็นหลัก (Initiating Structure) โดยผลการศึกษาชี้ชัดว่าการเป็นผู้นำที่มุ่งคนหรือมุ่งงานนั้น ประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์เป็นหลัก ทำให้มีการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Approach) ขึ้นและได้รับการเผยแพร่อย่างกว้างขวางนับจาก ปี 1960 เป็นต้นมา นักวิชาการในยุคนี้เชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการปรับแบบการนำ (Style) ให้สัมพันธ์หรือสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง อาจได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะปัญหา ลักษณะขององค์การ ความเร่งด่วน ลักษณะการทำงานของทีมงาน เป็นต้น

การศึกษาภาวะผู้นำทั้ง 3 ยุคดังกล่าวมาเมื่อพิจารณาตามสถานการณ์ปัจจุบันที่อยู่ในกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งมีความหลากหลายทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมที่เกิดการ

แลกเปลี่ยนกันอย่างรวดเร็ว ผู้นำที่ไม่สามารถก้าวทันและนำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมาใช้ในการบริหารจัดการในองค์กรที่ตนทำหน้าที่อยู่ย่อมไม่สามารถสร้างประสิทธิผลขององค์กรตามที่ กำหนดไว้ได้ ภายใต้กระแสของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยรวม ผู้นำจึงต้องทำหน้าที่ในองค์กรที่มีความซับซ้อนมากขึ้น นักวิชาการจึงมีความพยายามศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำที่ดึงดูดความสนใจมาทดแทนภาวะผู้นำในยุคก่อน ๆ มุมมองใหม่ของการศึกษาภาวะผู้นำแนวคิดหนึ่งที่ได้รับการยอมรับในวงกว้างนับจาก ค.ศ. 1985 เป็นต้นมา ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของเบส (Bass ค.ศ.1985) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างสัมพันธ์ส่วนบุคคล การคล้อย และการใช้บารมี

ในขณะที่สังคมการบริหารการศึกษาไทยก็ได้รับอิทธิพลจากผลการศึกษาของนักการศึกษาตามยุคสมัยต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และยังมีประเด็นคำถามที่มักจะมีความน่าสนใจคือ แบบภาวะผู้นำแบบใดที่นำมาใช้ในการบริหารการศึกษาในสังคมไทยอย่างหลากหลายและเหมาะสมในสังคมการศึกษาไทยมีการศึกษา ค้นคว้าวิจัยโดยใช้แนวทางหลักการหรือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบใดเป็นหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะหนึ่งทศวรรษที่ผ่านมา ซึ่งเป็นช่วงที่กระแสโลกาภิวัตน์เริ่มมีอิทธิพลมากขึ้น จากการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ได้คำตอบดังกล่าวยังไม่ปรากฏว่าได้มีการสังเคราะห์ผลการวิจัยที่ใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำอย่างไรบ้าง ผู้วิจัยส่วนใหญ่ใช้กรอบแนวคิดอะไรและสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ อย่างไร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเพื่อสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดของเบส (Bass) ขึ้น

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางการศึกษาในประเทศไทย ในช่วงปีพ.ศ. 2541 – 2550

2. เพื่อสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาในประเทศไทย ในช่วงปีพ.ศ. 2541 – 2550

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ช่วยให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทสังคมไทย
2. สามารถนำผลจากการวิจัยครั้งนี้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุด

ขอบเขตของการวิจัย

การสังเคราะห์ งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษา ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่งานวิจัย จำนวน 25 เรื่องซึ่งมีคุณลักษณะตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้
 - 1.1 งานวิจัย ที่ใช้ ได้แก่ งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาไทย
 - 1.2 งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์เป็นงานวิจัยในระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 20 ปี
 - 1.3 เป็นงานวิจัยที่ตีพิมพ์ระหว่างปีพ.ศ. 2541 – 2550

1.4 งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์เป็นงานวิจัยที่มีการรายงานเชิงเนื้อหาเพียงพอสำหรับนำไปสังเคราะห์เชิงคุณภาพได้ด้วยวิธีการสังเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis) และมีการรายงานค่าสถิติที่จำเป็นและเพียงพอสำหรับการแปลค่าสถิติเหล่านั้นให้เป็นค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สำหรับนำไปสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีวิเคราะห์อภิมาน(Meta Analysis)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่เนื้อหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของเบส (Bass) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างความสัมพันธ์รายบุคคล การตัดสินใจและการใช้บารมี

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ประกอบด้วย เพศ คุณวุฒิทางการศึกษา ประเภทหน่วยงานทางการศึกษา ประสบการณ์และขนาดสถานศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ภาวะผู้นำทางการศึกษา ตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างสัมพันธ์รายบุคคล การตัดสินใจ และการใช้บารมี

3.2.2 ตัวแปรที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ประสิทธิภาพองค์การและการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบอภิมาน (meta analysis) และการวิเคราะห์เชิงคุณภาพงานวิจัยเนื้อหา (content analysis) วิธีดำเนินการตามลำดับดังนี้

1.การคัดเลือกงานวิจัย ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ตามคุณลักษณะของงานวิจัยที่กำหนดไว้

2. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ในครั้งนี้มี 2 ประเภท คือ

2.1 แบบประเมินงานวิจัย สำหรับเป็นเครื่องมือประเมินคุณภาพงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ เพื่อคัดเลือกรงานวิจัยที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยนำแบบประเมินงานวิจัยของ อุทุมพร จามรมาน (2527) มาปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับการสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ ดีมาก (A) ดี (B) ปานกลาง (C) ไม่ดี (D) และไม่ดีเลย (E)

2.2 แบบสรุปรายละเอียดงานวิจัย พัฒนาจากแบบแนวคิดของอุทุมพร จามรมาน (2527) และ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) มีขั้นตอนในการสร้างแบบสรุปรายละเอียดงานวิจัยดังนี้

2.2.1. ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยใน 2 ส่วน คือ ส่วนแรก ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยเกี่ยวกับวิธีการ การสังเคราะห์งานวิจัยต่างๆ เพื่อศึกษารูปแบบของแบบสรุปรายละเอียดงานวิจัย โดยศึกษาแบบของอุทุมพร จามรมาน (2527) และนงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) เป็นแนวทางเพื่อให้ได้รูปแบบของแบบสรุปรายละเอียดงานวิจัยภาวะผู้นำทางการศึกษาที่เหมาะสม และส่วนที่สอง ศึกษางานวิจัยภาวะผู้นำทางการศึกษาที่

จะนำมาสังเคราะห์ ทำการ ศึกษาลักษณะของงานวิจัยตามตัวแปรตาม และส่วนอื่นๆ เพื่อคัดเลือกงานวิจัย และกำหนดขอบเขตของแบบสรุปรายละเอียดของงานวิจัย

2.2.2 ออกแบบ สร้างและวิเคราะห์ขอบเขตเนื้อหาของแบบสรุปรายละเอียดงานวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม และความครอบคลุมขอบเขตของเนื้อหา ซึ่งประกอบด้วย 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัย ได้แก่ ชื่องานวิจัย ชื่อ-สกุลผู้วิจัย ประเภทงานวิจัย สถาบันที่ผลิตปีที่พิมพ์เผยแพร่ และวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานวิจัย ได้แก่ ลักษณะของงานวิจัย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรในการวิจัย การตั้งสมมุติฐาน เครื่องมือในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูล ตัวแปรตาม ผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

2.2.3 นำแบบสรุปรายละเอียดที่สร้างขึ้น ไปทดลองบันทึกข้อมูลงานวิจัยภาวะผู้นำทางการศึกษา ที่คัดเลือกแล้ว จำนวน 5 เล่ม เพื่อตรวจสอบความคงเส้นคงวาของผู้วิจัยในการบันทึกข้อมูล โดยผู้วิจัยบันทึกข้อมูลงานวิจัยซ้ำ 2 ครั้งในช่วงเวลาห่างจากการบันทึกครั้งแรกประมาณ 20 วัน จากนั้นนำผลการบันทึกทั้ง 2 ครั้งมาเปรียบเทียบกันเป็นรายข้อ ผลการตรวจสอบพบว่า สอดคล้องกันทั้ง 2 ครั้ง จึงถือได้ว่าผู้วิจัยมีความคงเส้นคงวาในการบันทึกข้อมูล จึงได้แบบสรุปรายละเอียดงานวิจัยภาวะผู้นำทางการศึกษา สำหรับนำไปสังเคราะห์งานวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1 สืบค้นรายชื่องานวิจัยที่จะนำมาสังเคราะห์ โดยใช้คำสำคัญที่ใช้สำหรับสืบค้น คือ คำว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษา, ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ, ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง จากฐานข้อมูลงานวิจัยไทย ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ในประเทศไทย (Thailis)

3.2 รวบรวมงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ตามรายชื่อที่ได้จากการสำรวจในขั้นแรกให้ครบถ้วน

3.3 คัดเลือกงานวิจัยที่จะนำมาสังเคราะห์ โดยพิจารณางานวิจัยที่ได้จากการรวบรวมด้วยวิธี อ่านคร่าว ๆ อย่างน้อย 2 รอบ เพื่อตรวจสอบว่ามีเนื้อหาสาระครบถ้วนเพียงพอที่จะนำมาสังเคราะห์งานได้โดยใช้เกณฑ์ในการตรวจสอบ ตามเกณฑ์การคัดเลือกงานวิจัยจากงานวิจัยที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 40 เรื่อง ได้งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ 25 เรื่อง

3.4 อ่านงานวิจัยโดยละเอียดเพื่อทำความเข้าใจเนื้อหาสาระของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ (content analysis) ทำการประเมินคุณภาพของงานวิจัยที่รวบรวมได้ทั้งหมดลงในแบบประเมินรายงานวิจัย และเพื่อสร้างแบบสรุปรายละเอียดงานวิจัยให้ครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัย โดยปริกษา และตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปริกษาโครงการวิจัย

3.5 อ่าน และทบทวนงานวิจัยโดยละเอียดอย่างเข้าใจ เพื่อสรุปรายละเอียดการวิจัยจากงานวิจัยที่ผ่านเกณฑ์ การประเมินคุณภาพ และบันทึกลงในแบบสรุปรายละเอียดงานวิจัย และอ่านทบทวนงานวิจัยโดยละเอียด

อย่างเข้าใจซ้ำอีกครั้ง เพื่อตรวจสอบความคงเส้นคงวาในการบันทึก และเพื่อปรับปรุงแก้ไข ผู้วิจัยดำเนินการสรุป และเขียนรายงานได้จำนวนงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ทั้งหมด 25 เรื่อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อศึกษาลักษณะของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ โดยใช้สถิติบรรยาย เช่น การแจกแจงความถี่ ร้อยละ การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และการวัดการกระจาย เป็นต้น

4.2 การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณสำหรับงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์

4.3 การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา สำหรับงานวิจัยเชิงสำรวจ และงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน 4 องค์ประกอบ และปัจจัยอื่นที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) มัธยฐาน ฐานนิยม ร้อยละ และการแจกแจงความถี่

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ห่อภิมาณ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (SD) ตามแนวของเกลส (Glass,1976) ค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($\bar{r}$) และค่าความแปรปรวนของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (S_r^2) ตามแนวของฮันเตอร์ (Hunter et.al.,1982) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยสหสัมพันธ์ดังนี้ (Cohen, 1988, pp.79-81)

$\bar{r}$ ตั้งแต่ .10-.29 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันน้อย

$\bar{r}$ ตั้งแต่ .30-.49 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

$\bar{r}$ ตั้งแต่ .50 ขึ้นไปแสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันมาก

สรุปผลการสังเคราะห์งานวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานวิจัย

1.1 ผลการวิเคราะห์ด้านลักษณะของงานวิจัย ส่วนใหญ่เป็นรายงานเชิงสำรวจ รองลงมาเป็นงานวิจัยเชิงสัมพันธ์

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่นำมาศึกษาในงานวิจัยส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน การสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น มากที่สุด รองลงมา คือการสุ่มอย่างง่าย และการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ส่วนการสุ่มแบบสัดส่วนและการสุ่มแบบเจาะจงน้อยที่สุด

1.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ทั้ง 25 เรื่อง ตัวแปรหลักที่สำคัญคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของเบส (Bass) โดยมีบางเล่มที่มีการศึกษาความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอื่นๆ ได้แก่ ประสิทธิภาพขององค์กร และการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ เป็นต้น

1.4 สมมุติฐานการวิจัย ส่วนใหญ่เป็นการตั้งสมมุติฐานแบบไม่มีทิศทาง รองลงมาคือการตั้งสมมุติฐานแบบมีทิศทาง

1.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล งานวิจัยทุกเล่มใช้แบบสอบถามทั้งหมดโดยมีการหาคุณภาพของเครื่องมือได้แก่ ความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นทุกเล่ม ส่วนค่าอำนาจจำแนกมีเป็นบางเล่ม

2. ผลการสังเคราะห์ตัวแปรตามภาวะผู้นำตามแนวความคิดของแบส (Bass) พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการใช้บารมี อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ การคล้อยใจ การเสริมสัมพันธ์รายบุคคล และอันดับสุดท้าย คือการกระตุ้นการใช้ปัญญา

3. ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษา ตามแนวความคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส (Bass) ทั้ง 4 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพองค์การและการเป็นผู้บริหารมืออาชีพในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาตามแนวความคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษา พบประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. การอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัย งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการศึกษาที่ใช้กรอบแนวความคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวความคิดของแบส(Bass) ทั้ง 4 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาตามข้อมูลพื้นฐานของการวิจัยในกลุ่มการวิจัยที่เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมองค์ประกอบภาวะผู้นำทั้ง 4 องค์ประกอบนั้น องค์ประกอบด้านการคล้อยใจ เป็นองค์ประกอบที่อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาได้แก่การใช้บารมี การสร้างสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและการกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับและทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาดังกล่าวเป็นเพราะว่า ในกระแสของการให้บริการการศึกษาที่เป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษานั้น องค์การทางการศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงตนเองทั้งในด้านโครงสร้าง บทบาทภารกิจเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการปฏิรูปการศึกษา ตลอดจนเป็นยุคของโลกาภิวัตน์ที่กระแสการเคลื่อนไหว แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารระหว่างกันอย่างรวดเร็วและทั่วถึง ดังนั้น องค์การทางการศึกษาจึงอยู่ในยุคของการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ให้เหมาะสม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทั้งนี้ เนื่องจากการเป็นผู้บริหารโดยขาดภาวะผู้นำนั้นเป็นเพียงบทบาทที่สามารถทำให้หน่วยงานคงอยู่และสามารถให้บริการการศึกษาได้ แต่หากต้องการการเปลี่ยนแปลงในองค์การผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเนื่องจากบทบาทของภาวะผู้นำจะเป็นบทบาทที่นำสู่การเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะมีบทบาทแตกต่างจากการเป็นผู้บริหารในประเด็นที่ผู้นำเป็นบุคคลมองอนาคตขององค์การ ต้องการสิ่งที่ดีกว่าสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่เต็มไปด้วยความกระตือรือร้นที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่องค์การที่ดีกว่าเดิม ทนสมัยกว่าเดิมและสามารถก้าวทันต่อบริบทของการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงสามารถตอบสนองบทบาทของภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคนี้เป็นอย่างดี

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ข้อมูลต่างๆ ไป ได้แก่ เพศ คุณวุฒิ การศึกษา ประเภทหน่วยงานทางการศึกษา ประสบการณ์และขนาดของสถานศึกษา ผลจากการสังเคราะห์สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 เมื่อจำแนกตามคุณวุฒิทางการศึกษา ซึ่งในงานวิจัยจำแนกเป็นคุณวุฒิปริญญาตรี และคุณวุฒิปริญญาโทขึ้นไปนั้น พบว่างานวิจัย จำนวน 5 เรื่อง ผู้นำที่มีคุณวุฒิปริญญาโทขึ้นไป มีภาวะผู้นำสูงกว่า ผู้บริหารที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี ทั้งนี้เพราะว่า การศึกษาในระดับปริญญาโท ซึ่งทั้งหมดนั้นเป็นผู้ที่ศึกษาปริญญาโท หรือ

สูงกว่า ในสาขาการบริหารการศึกษา หรือใกล้เคียงกันทั้งสิ้น จึงทำให้ได้รับองค์ความรู้ มีความเข้าใจและได้รับประสบการณ์อย่างเพียงพอในการทำหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนงานวิจัยอีก 2 เรื่อง ที่พบว่าผู้บริหารที่มีคุณวุฒิต่างกันมีภาวะผู้นำไม่แตกต่างกันนั้น เป็นเพราะว่าผู้บริหารที่ศึกษาระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และประสบการณ์ในการบริหารสูง ทำให้ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง และสามารถใช้ได้กับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมทำให้ผู้บริหารที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำได้โดยการฝึกพัฒนาจากกระบวนการปฏิบัติงานจริงในหน่วยงานที่ตนเองทำหน้าที่ ตลอดจนผู้บริหารมีโอกาสเข้าไปสัมผัสชีวิตจริงในบริบทต่าง ๆ ที่แตกต่างกันในการบริหารมากยิ่งขึ้น การพัฒนา การปรับตัวของผู้บริหารจึงสอดคล้องกับความคาดหวังหรือความต้องการของผู้ตาม (จิตติวรณ สีพหวนิช, 2550 หน้า 86, สุภาวดี อึ้งพาณิชย์, 2548 หน้า 71-72) และจากการที่สภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้งทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองซึ่งเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ผู้บริหารทุกระดับต้องปรับตัวให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารที่มีคุณวุฒิอย่างไรต่างก็ต้องปรับตัวทั้งสิ้น จึงทำให้มีภาวะผู้นำที่ไม่แตกต่างกัน

1.2 จำแนกตามประเภทหน่วยงานทางการศึกษา ในการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ครั้งนี้งานวิจัยจำแนกประเภทหน่วยงานทางการศึกษาเป็น 3 ประเภทได้แก่ สถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา มีระดับภาวะผู้นำสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 2 เรื่อง เป็นเพราะว่าสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษานขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ มีจำนวนบุคลากรทั้งนักเรียน และครูเป็นจำนวนมาก ภาระงานของสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาจึงมีความซับซ้อนและกว้างขวางมากกว่าสถานศึกษาประเภทอื่นๆ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมของความเป็นผู้นำในระดับสูงกว่าสถานศึกษาระดับประถมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งมีความซับซ้อนไม่มากอยู่ในลักษณะของความเป็นญาติมากกว่า กอปรทั้งจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันของสถานศึกษา กล่าวคือ สถานศึกษาระดับประถมศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษานั้นมีภารกิจหลักคือการให้บริการการศึกษาเพื่อการวางรากฐานและการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้พื้นฐานในการอยู่ร่วมกันในสังคม ในขณะที่ สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษามุ่งให้บริการผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถค้นพบความสามารถ ความสนใจและความถนัดของตนเอง (อัมภา ปิยามย์, 2548 หน้า 89-90) จึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละประเภทมีความแตกต่างกัน

1.3 จำแนกตามประสบการณ์ มีงานวิจัยจำนวน 7 เรื่องที่ประสบการณ์ที่ต่างกันมีภาวะผู้นำแตกต่างกันโดยพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ในกระแสนของการปฏิรูปการศึกษา ที่มีการปฏิรูปทั้งโครงสร้างและระบบการบริหารการศึกษา ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากจึงได้รับประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติงานจริงทั้งในองค์กรที่มีอยู่เดิมก่อนการปฏิรูปและองค์กรตามผลการปฏิรูปการศึกษาซึ่งแตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยที่มักจะมีประสบการณ์ในองค์กรหลังการปฏิรูปการศึกษา จึงมีผลโดยตรงต่อระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกันดังที่ สุทธิศา ศรีดั่งนันทน์ (2547, หน้า 73) พบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย เช่นเดียวกัน

1.4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่างานวิจัยที่ใช้ตัวแปรขนาดของสถานศึกษาที่จำแนกเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันจำนวน 2 เรื่องทั้งนี้ เพราะสถาน

ศึกษาในแต่ละขนาดนั้นมีการงานที่แตกต่างกัน สถานศึกษาขนาดใหญ่มีความซับซ้อน ยุ่งยากมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางหรือขนาดเล็ก จำนวนบุคลากรหรือผู้ตามก็มีเป็นจำนวนมากตามปริมาณของภารกิจ ดังนั้นโอกาสที่ผู้บริหารจะได้ปะทะสังสรรค์ (Interaction) กับผู้ตามแต่ละคน จึงเป็นไปได้น้อย ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่จึงต้องแสดงพฤติกรรมการบริหารโดยใช้ภาวะผู้นำที่สูงกว่าสถานศึกษาขนาดอื่นๆ (อัมภา ปิยารมย์, 2548 หน้า 92) และมีภาวะผู้นำไม่แตกต่างกันจำนวน 4 เรื่อง โดยผู้บริหารไม่ว่าจะปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดใดๆ ก็ตามต่างก็มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดทั้งสิ้น ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การเป็นผู้บริหารที่ดีนั้น กระบวนการศึกษาธิการได้ดำเนินการตั้งแต่การสรรหาผู้บริหาร การเตรียมผู้บริหารและเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งแล้วผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอจึงจะทำให้เป็นผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เพียงพอต่อการบริหารการศึกษาได้ (บุษราภรณ์ เป็ดทอง, 2549 หน้า 85, ธวัชชัย หอมยามเย็น, 2548 หน้า 89)

2. การอภิปรายผลกรณีงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์ตามตัวแปรทั้ง 4 องค์ประกอบ ของงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทั้ง 4 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก โดย องค์ประกอบด้านการคล้อยอยู่ในระดับสูงสุด ลำดับรองลงมาก็คือการใช้ขารมี การสร้างความสัมพันธ์รายบุคคลและ การกระตุ้นการใช้ปัญญา ตามลำดับ

ภาวะผู้นำทั้ง 4 องค์ประกอบ อยู่ในระดับมากจำนวน 3 องค์ประกอบคือ การคล้อย การใช้ขารมีและการสร้างสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ส่วนการกระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่าคุณลักษณะการปฏิรูปการศึกษาที่ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำสูง เพื่อให้สามารถนำและกระตุ้นให้ผู้ตามเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นที่ไปตามแนวปฏิรูปการศึกษา (คำนิง ผุดผ่อง, 2547 หน้า 78, กาญจนา แสงสารพันธ์, 2548 หน้า 80, จิตวิมล สืพหวนิช, 2550 หน้า 73) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคล้อย อยู่ในลำดับสูงสุด นั่นคือ การกระตุ้น โน้มน้าวให้ผู้ตามปฏิบัติในสิ่งใหม่ๆ นั้น ผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลสูงสุด การมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจโดยใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ไม่มีการใช้แรงจูงใจภายนอก เช่น การเห็นแก่รางวัล ค่าจ้างหรือการเลื่อนเงินเดือนเป็นหลัก แต่ผู้นำที่สามารถใช้การคล้อยให้ผู้ตามนั้นจะใช้เครื่องเสริมแรงที่เป็นแรงจูงใจภายใน โดยการทำให้ผู้ตามตระหนักรู้ เห็นความสำคัญของของงานมากกว่าแรงเสริมภายนอกดังกล่าวแล้ว การสร้างแรงคล้อยแก่ผู้ตามจึงทำให้ผู้ตาม เชื่อมั่น ศรัทธา และยินดีปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ (จิตวิมล สืพหวนิช, 2550 หน้า 73) ส่วนองค์ประกอบอื่นๆ แม้ว่าจะอยู่ในระดับรองลงมาแต่ก็เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นในการบริหารองค์การทางการศึกษาอยู่เช่นกัน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของงานวิจัย พบว่า งานวิจัยภาวะผู้นำทางการศึกษาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยนำไปศึกษาเพื่อหาคำตอบที่เกี่ยวข้องจำแนกได้ 2 กลุ่ม คือ

2.1 กลุ่มที่วิจัยความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวก กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับปานกลางถึงระดับสูงทุกด้าน (กาญจนา แสงสารพันธ์, 2548 หน้า 93, จิตวิมล สืพหวนิช, 2550 หน้า 76, บุษราภรณ์ เป็ดทอง, 2549 หน้า 76) ทั้งนี้เพราะ การบริหารสถานศึกษาให้ได้ผลนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องกระตุ้น ยกระดับแรงจูงใจในตัวผู้ตาม ให้มีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน (บุษราภรณ์ เป็ดทอง, 2549 หน้า 87) ทั้งนี้การปฏิบัติงานในแต่ละภาคส่วนของสถานศึกษานั้น ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ขับ

เคลื่อนการให้บริการการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการในขณะเดียวกันก็ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามที่รัฐกำหนดแนวนโยบายการศึกษาไว้ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ในการบริหารงาน ภาวะผู้นำ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญ (กาญจนา แสงสารพันธ์, 2548 หน้า 114, อัมภา ปิยารมย์, 2548 หน้า 81,92) ในการบริหารองค์การ เป้าหมายเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญที่สุด เนื่องจากการรวมตัวกันเป็นองค์การ เป็นเพราะสมาชิกขององค์การที่มีเป้าหมายเช่นเดียวกัน การร่วมมือกันปฏิบัติงานจึงมุ่งที่จะบรรลุผลตามเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดขึ้น ในองค์การทางการศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาอื่น เป้าหมายที่สอดคล้องกันคือ ประสิทธิผลของการให้บริการการศึกษา นั่นเอง ผลการศึกษาในภาพรวมจึงพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษา

2.2 กลุ่มที่วิจัยความสัมพันธ์กับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จากการศึกษาสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้ประกาศสมรรถนะหลักสำหรับบุคคลที่จะได้รับอนุมัติให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการบริหารการศึกษา และการบริหารสถานศึกษา ตามนัยแห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 นั้น คุรุสภาตระหนักในเจตนารมณ์แห่งกฎหมายดังกล่าวที่มุ่งหวังว่าจะเป็นการยกระดับวิชาชีพครูสู่การเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Professional) จึงกำหนดให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพควบคุม บุคคลที่จะประกอบวิชาชีพครูจึงต้องผ่านการประเมินและได้รับอนุญาตจากสภาวิชาชีพครูซึ่งได้แก่ คุรุสภา ดังนั้นบุคคลที่จะได้รับอนุมัติให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่คุรุสากำหนดโดยสมรรถนะหลักสำหรับวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา 10 สมรรถนะและผู้บริหารสถานศึกษา 10 สมรรถนะและมีสมรรถนะร่วมกันอยู่ 5 สมรรถนะโดยสรุปจึง มีสมรรถนะหลักของความเป็นผู้บริหารที่คุรุสากำหนดขึ้นรวม 15 สมรรถนะ บุคคลที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะดังกล่าว คุรุสภายอมรับว่าเป็นนักบริหารมืออาชีพ อย่างไรก็ตามจากการสังเคราะห์ ดังกล่าวมา สามารถหลอมรวมได้เป็นกลุ่มสมรรถนะหลักๆ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับการบริหารองค์การ เช่น เทคนิคการบริหาร การกระจายอำนาจทางการบริหาร ทักษะในการตัดสินใจ การสร้างและการบริหารทีมงาน การสร้างองค์การอัจฉริยะ องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นต้น (ชนะ พงศ์สุวรรณ, 2549) จากการศึกษางานวิจัยภาวะผู้นำทางการศึกษามีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัยในกลุ่มของการเป็นผู้บริหารมืออาชีพหลายตัวแปร เช่น การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ ทางบวกในระดับสูง (คำนิง ผุดผ่อง, 2547 หน้า 83) ทั้งนี้เป็นเพราะ ในกระแสการปฏิรูปการศึกษาที่มีการปรับเปลี่ยนทั้งโครงสร้าง บทบาท ภาระหน้าที่ในการบริการการศึกษา โรงเรียนเป็นองค์การที่จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นองค์การที่สมาชิกในองค์กรนั้นมีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน การสร้างวิสัยทัศน์ขององค์การร่วมกันและพัฒนาดตนเองให้ก้าวสู่บุคคลที่มีความคิดเชิงระบบ คุณลักษณะเหล่านี้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสถานศึกษาที่มีการกิจหลักคือ การให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพนั่นเอง การที่จะทำให้อาณาการศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือในการย้ายุ กระตุ้นความสนใจของผู้ร่วมงานให้ทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ สร้างวิสัยทัศน์ พัฒนาศักยภาพ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนให้มากที่สุด ซึ่งเครื่องมือที่จำเป็นของผู้นำคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (คำนิง ผุดผ่อง, 2547 หน้า 99) ส่วนการ

ศึกษาภาวะผู้นำกับการสร้างและบริหารทีมงาน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างทีมงาน ในระดับสูงทั้งนี้เพราะการทำงานในองค์กรทางการศึกษานั้นประกอบด้วยสมาชิกที่มีความหลากหลายทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ความถนัดหรือทักษะที่มีความแตกต่างกันเพื่อมาร่วมกันให้สามารถบรรลุผลตามที่กำหนดเป้าหมายไว้ ทีมงานเป็นการรวมตัวกันของสมาชิกเพื่อให้เป็นไปตามนัยดังกล่าว การที่จะทำให้ทีมงานสามารถช่วยกันปฏิบัติหรือขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำที่ทำหน้าที่กำหนดทิศทางในการปฏิบัติ อำนาจความสะดวก ประสานงาน สร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวของสมาชิกภายในทีมและบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การ การกิจเหล่านี้จะสำเร็จได้ก็ด้วยการสร้างศรัทธา ความเชื่อถือ (trust) ในตัวผู้นำ ผู้นำต้องทำตัวให้เป็นสิ่งยึดเหนี่ยว (Cohesion) สมาชิกขององค์การให้อยู่รวมกันเป็นหนึ่งเดียวเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ภาวะผู้นำจึงเป็นเครื่องมือดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม (แคทลียา ศรีใส, 2548 หน้า131) ตัวแปรเกี่ยวกับการสร้างทีมงานในองค์การจึงสอดคล้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การทางการศึกษาโดยรวม

ในงานวิจัยที่ใช้ตัวแปรความเป็นผู้บริหารมืออาชีพโดยตรงนั้น ไพศาล แสยงสรุ่งเรือง (2549) ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารในจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากกับการเป็นผู้บริหารมืออาชีพทั้งในตัวแปรด้านการสร้างค่านิยมของสถานศึกษา การบริหารนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งตัวแปรเหล่านี้เป็นสมรรถนะเกี่ยวกับการบริหารทั้งสิ้น ทั้งนี้เนื่องจากการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ นอกจากจะต้องมีคุณลักษณะทั้งในด้านส่วนบุคคลเช่น ระดับความรู้ คุณวุฒิทางการศึกษาตามที่คุรุสภากำหนด ความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ร่วมงาน คุณธรรมจริยธรรม ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เรียกว่า มีความเป็นผู้นำโดยเสน่ห์ (Charismatic Leader) แล้ว การที่จะนำองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ก้าวทันสู่กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการเคลื่อนไหวของข้อมูลข่าวสารอย่างไม่หยุดยั้ง ทั้งถึงทุกสถานที่และไปอย่างรวดเร็ว ได้อย่างทันต่อสถานการณ์ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเกี่ยวกับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์ประกอบสำคัญอีกด้านหนึ่งด้วย เนื่องจาก องค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การทางการศึกษานั้นต้องตระหนักกว่าเป็นองค์การที่อยู่ในสังคมที่มีบทบาทสองด้าน กล่าวคือ องค์การทางการศึกษาต้องทำหน้าที่ในฐานะผู้ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ในฐานะนี้องค์การทางการศึกษาจึงต้องแสวงหาสิ่งที่ดีที่สุด ทันสมัยที่สุดมาให้บริการแก่สังคมเพื่อให้เป็นสังคมที่สมบูรณ์และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ส่วนในอีกฐานะหนึ่งนั้น องค์การทางการศึกษามีบทบาทในฐานะที่เป็นผู้ตอบสนองความต้องการทางสังคม การให้บริการการศึกษาในประเด็นนี้จึงต้องเป็นไปตามที่สังคมคาดหวังไว้ องค์การทางการศึกษาจึงต้องเรียนรู้สภาพปัญหา ความต้องการของสังคมนั้น ๆ อย่างต่อเนื่อง จากบทบาททั้งสองด้านจะเห็นได้ว่า องค์การทางการศึกษาไม่สามารถหยุดนิ่งได้ ต้องทำให้มีความเปลี่ยนแปลง มีสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้นเสมอ มีลักษณะที่ไม่หยุดนิ่งแต่ต้องมีความเคลื่อนไหว (Dynamic) อยู่ตลอดเวลา การเป็นผู้บริหารมืออาชีพจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญและความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงนับว่าเป็นปัจจัยหลักของการเป็นผู้บริหารมืออาชีพด้วย ประเด็นข้อค้นพบเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า การที่ผู้บริหารจะได้รับการยอมรับในฐานะของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีคุณลักษณะและพฤติกรรมของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

การสังเคราะห์งานวิจัยภาวะผู้นำทางการศึกษาตามแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส (Bass) ครั้งนี้มีประเด็นที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การทางการศึกษาได้ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ยังคงปรากฏในระดับที่ไม่สูงนักได้แก่ พฤติกรรมด้านการกระตุ้นการให้ปัญญา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยใช้กระบวนการทางปัญญา กระตุ้นให้คิด ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ในการจัดการกับปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่นกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น ประสิทธิภาพขององค์การ ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ เป็นต้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงถือว่าเป็นคุณสมบัติหนึ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารองค์การทางการศึกษาจึงควรพัฒนาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาภาวะผู้นำทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง เช่นการสร้างหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

2.2 การวิจัยครั้งนี้กำหนดกรอบแนวคิดเพียงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของแบส(Bass) จึงควรทำการวิจัยโดยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแนวคิดอื่น ๆ เพิ่มขึ้น

2.3 ควรทำการวิจัยเพื่อค้นหาตัวแปรต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำทางการศึกษาที่ค้นพบครั้งนี้เช่น องค์การแห่งการเรียนรู้ ประสิทธิภาพขององค์การ การสร้างทีมงาน เป็นต้น เพื่อค้นหาคำตอบว่าตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งทางตรงและทางอ้อม

บรรณานุกรม

- กาญจนา แสงสารพันธ์. (2548) การศึกษาภาวะผู้นำกับการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของโรงเรียน
จุฬาราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แคทรียา ศรีโส. (2548) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำ เขตตรวจราชการที่ 3. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คำนิง ผุดผ่อง.(2547) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับองค์การแห่ง
การเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่ง
ภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชนะ พงศ์สุวรรณ.(2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอปากท่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1*.ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *การวิเคราะห์อภิมาน*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพศาล แสนยสรุ่งเรือง. (2549). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษaxonแก่น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต,สาขาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธวัชชัย หอมยามเย็น.(2549). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษaxonนongคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต,สาขาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภาวดี อึ้งพานิช. (2548). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษaxonกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรรวรรณ วุฒิเวช. (2547). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของครู จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุทุมพร จามรมาร.(2527). *การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ*. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัมภา ปิยามย์. (2549) *การศึกษาภาวะผู้นำ กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษaxonขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียง*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bass,B.M.(1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free press.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). New York: Academic Press.
- Glass, G. V. (1976). Primary, secondary, and meta-analysis of research. *Educational Researcher*, 5, 3-8.
- Hunter, J.E., Schmidt, F.L., & Jackson, G.B. (1982). *Meta – Analysis; Cumulating Research finding across studies*. Beverly Hills, CA.: Sage Publication.