

**การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม**
NEEDS ASSESSMENT FOR DEVELOPING TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS
IN SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF NAKHON PHANOM MUNICIPALITY

สิรินา มุงธิสาร* เอกลักษณ์ เพียสา และ วาโร เฟ็งสวัสต์

Sirina Mungthisan*, Akkaluck Pheasa and Waro Phengsawat

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สกลนคร 47000

Program in Educational administration and development, Faculty of Education,
Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand

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

รับบทความ 9 พฤศจิกายน 2567 แก้ไขบทความ 4 มกราคม 2568 ตอรับบทความ 24 มกราคม 2568 เผยแพร่บทความ มกราคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม กลุ่มเป้าหมายการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม จำนวน 175 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .80–1.00 โดยสภาพที่เป็นจริงมีค่าอำนาจจำแนกรหว่าง .31–.97 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สภาพที่ควรจะเป็นมีค่าอำนาจจำแนกรหว่าง .30–.66 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$) สภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.71$) 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาพรวม ($PNI_{Modified} = 0.053$) เรียงลำดับองค์ประกอบที่มีค่า $PNI_{Modified}$ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ 3) การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า ด้านที่ต้องการนำไปหาแนวทางพัฒนา ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

คำสำคัญ: การประเมินความต้องการจำเป็น, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม, การสร้างแรงบันดาลใจ

ABSTRACT

The purpose of this research was to assess the need for developing transformational leadership of school administrators in schools under the jurisdiction of Nakhon Phanom Municipality. The research target group comprised 175 administrators in schools under the jurisdiction of Nakhon Phanom Municipality. The research instruments included a set of 5-level rating scale questionnaires, with an Index of Item Objective Congruence ranging from .80 to 1.00. The discrimination for the actual conditions ranged from .31 to .97 with a reliability of .98, while those for the expected conditions ranged from .30 to .66

with a reliability of .97. Statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Priority Needs Index Analysis.

The results showed that: 1) The overall actual conditions regarding the transformational leadership of school administrators were rated at the highest level ($\bar{X} = 4.55$), while those in the expected conditions were overall rated at the highest level ($\bar{X} = 4.71$), 2) The overall need for developing transformational leadership among school administrators was indicated by a PNI modified value of 0.053. The components were ranked in descending order of their PNI modified values as follows: intellectual stimulation, individualized consideration, creating a shared vision, creating inspiration, and idealized influence; and 3) The guidelines for developing transformational leadership of school administrators under the jurisdiction of Nakhon Phanom Municipality identified aspects needing improvement in Intellectual stimulation and Individualized consideration.

Keywords: Needs Assessment, Transformational Leadership, Shared Vision, Inspiration

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ มีแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน เตรียมความพร้อมของคนวัยเรียนให้มีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อให้เกิดความสำเร็จทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต ดังนั้นผู้บริหารมีหน้าที่ในการหาแนวทางการบริหารของหน่วยงาน รวมทั้งจะต้องมีแนวทางในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด โดยทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการยอมรับว่ามีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาทุกทฤษฎีหนึ่งในปัจจุบัน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 11) สอดคล้องกับ (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 22) ได้กล่าวว่า การบริหารในยุคโลกาภิวัตน์ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีสมรรถนะในการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง การบริหารสถานศึกษา ผู้นำจะต้องมีลักษณะเฉพาะหลายอย่าง เช่น ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จึงจะสามารถบริหารองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น การบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบันนี้จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษา

โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม เป็นโรงเรียนในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษา มีจำนวน 6 โรงเรียน การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีการปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม นโยบายการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่บริหารสถานศึกษาให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ทั้งด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพต่อผู้รับบริการสูงสุด ณ ปัจจุบันผู้บริหารในหลายโรงเรียนของสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ประสบปัญหาการจูงใจหรือการกระตุ้นให้ครูบุคลากรมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงานด้วยปัจจัยหลาย ๆ อย่าง ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเป็นหนึ่งในบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดโรงเรียนเทศบาลเมืองนครพนม เห็นความสำคัญและตระหนักถึงการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนา และการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม เพื่อนำไปสู่การบริหารงานและการทำงานที่มีคุณภาพ ก้าวสู่ความเป็นมาตรฐานสากลได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม
2. เพื่อศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม

นิยามศัพท์เฉพาะ

การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การจัดลำดับความสำคัญในความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็น โดยข้อมูลที่ได้จากบุคคลสามารถนำมาสู่การตัดสินใจ วางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม และข้อมูลดังกล่าวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกหรือเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกและมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความพยายามในการทำงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง ใช้กระบวนการต่าง ๆ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และกระตุ้นการแสดงศักยภาพให้มากขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ในการกิจสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้มองความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความสำเร็จส่วนตัว

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างน่าเคารพนับถือ ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้ ควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมมีความเฉลียวฉลาดเชื่อมั่นในตนเอง

การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ เกิดความท้าทายในการทำงาน ทำให้ผู้ตามมีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการทุ่มเทต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์

การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ แสวงหาแนวทางใหม่มาใช้ในแก้ปัญหาในหน่วยงาน กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ นำเสนอสิ่งใหม่ ๆ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้โอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ผู้นำกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ เกิดความต้องการที่จะก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมกัน

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass (1985 อ้างถึงใน Schultz & Schultz, 1998 p. 211) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีพฤติกรรมที่มีความชัดเจนมากกว่าพวกเขาไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม ผู้นำต้องตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบข้อเสนอของลูกน้อง และปรับปรุงข้อเสนอเหล่านั้นเสียใหม่ มากกว่าที่จะเชื่อว่าต้องทำงานให้ตรงกับความคิดหวังของลูกน้อง

Mushinsky (1997, p. 373) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร และสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่ผลกระทบของอิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับมาเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงถูกมองว่าเป็นกระบวนการร่วมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2553, หน้า 32) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จึงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม

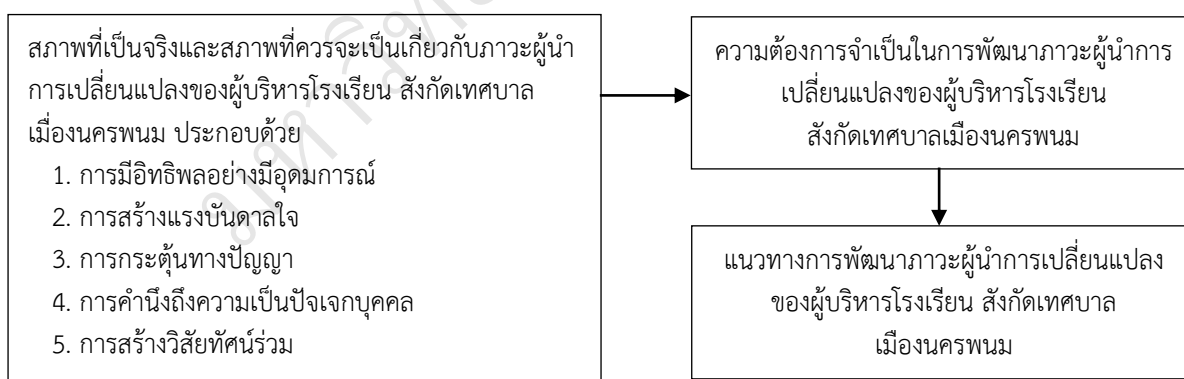
จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักวิชาการ จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกและมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและพูดตาม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความพยายามในการทำงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง ใช้กระบวนการต่าง ๆ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และกระตุ้นการแสดงศักยภาพให้มากขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ในภารกิจสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้มองความสำเร็จขององค์กรมากกว่าความสำเร็จส่วนตัว

ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร และการจัดการเพราะจะทำให้มีการปฏิบัติ ที่จะให้เกิดจุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุเป้าหมาย องค์กรไม่ว่าจะเป็นระดับเล็กถึงระดับใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นระดับโลกระดับชาติ หรือระดับท้องถิ่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงล้วนมีความสำคัญ เพราะย่อมทำให้เกิดความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัด ผู้นำบางคนทำให้องค์กรเฉื่อยชา กลีบกลายเป็นองค์กรที่มีความกระฉับกระเฉง บางคนทำให้องค์กรที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีสิ่งที่ทำหายให้ทำ และได้แต่ทำงานเนือย ๆ ไปวัน ๆ ในภาวะวิกฤตของระบบต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน ต้องการภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง มีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้าหาญ อดทน สามารถสร้างความมั่นใจที่จะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในองค์กร และทำให้การทำงานในระบบเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น (สงวน นิตยารัมภพงศ์, 2544, หน้า 789)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง ดังนี้ Northouse, Peter Guy (2010, p. 23) Hoy and Miskel (2012, p. 31) Bass & Avolio (1994, pp. 21-27) Whitlock (2003, p. 21) Podsakoff.et.al. (1990, p. 25) จักรพันธ์ พันธุ์หินกอง (2563, บทคัดย่อ) โชคชัย ขุนศรี (2554, บทคัดย่อ) ชีรศักดิ์ สารสมักร (2563, บทคัดย่อ) อัมรินทร์ โต้ะลง (2562, บทคัดย่อ) พิฑูล อภัยโส (2557, บทคัดย่อ) ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังรูปภาพ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ระยะที่ 2 การศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม และระยะที่ 3 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม จำนวน 6 โรงเรียน 175 คน (สถิติบุคลากรการศึกษา เทศบาลเมืองนครพนม, 2564)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .80–1.00 ซึ่งด้านสภาพปัจจุบันมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.31–0.97 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และด้านสภาพที่ควรจะเป็น มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.30–0.66 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามการวิจัย โดยการนัดหมายล่วงหน้า และผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการไปส่งด้วยตัวเอง พร้อมอธิบายพูดคุยและนัดหมายวัน เวลา ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ด้วยวิธีการที่ผู้วิจัยมารับด้วยตัวเอง ส่งแบบสอบถาม 175 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 175 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

1. สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสำคัญมาเป็นลำดับแรก ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างนายกองเคาพนันถือ ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามได้ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตได้ มีความฉลาดเชื่อมั่นในตนเอง สอดคล้องกับขจรอรุณพนม พงศ์วิริทธิ์ร, (2563) ได้กล่าวถึงการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ว่า ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการว่าสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจ ในความสามารถของผู้นำ เกิดความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเสียสละเพื่อกลุ่มมีความทุ่มเท สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง และมีศีลธรรม จริยธรรม ในด้านสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสำคัญมาเป็นลำดับแรก ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม มีการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ๆ โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ ชัยเสณัฐ พรหมศรี (2549, หน้า 75) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารทำตนเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของผู้ตาม มีการติดต่อกับผู้ตามเป็นรายบุคคล และติดต่อสื่อสารแบบเอาใจใส่ความต้องการตามความแตกต่างระหว่างบุคคล สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นในการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารเห็นถึงความ

ต้องการเป็นรายบุคคลและเอาใจใส่เป็นพิเศษ สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน

2. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาพรวม ($PNI_{Modified} = 0.053$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบที่มีค่า $PNI_{Modified}$ สูงที่สุด พบว่า การกระตุ้นทางปัญญา มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดเป็นลำดับแรก ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำที่กระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ แสวงหาแนวทางใหม่มาใช้แก้ปัญหา กระตุ้นให้ผู้ตามมองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายทำให้ผู้ตามเกิดความคิด นำเสนอสิ่งใหม่ ๆ และแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง พฤติกรรมเหล่านี้จะต้องอาศัยผู้บริหารที่เป็นผู้คอยกระตุ้นและส่งเสริมบุคลากรภายในสถานศึกษาของตนเองอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ จารุวรรณ นุสา (2564) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญาเป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการคิดค้นหาวิธีใหม่ในการแก้ปัญหาด้วยตนเองกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบสนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการพยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา แสดงให้เห็นได้ดังตารางต่อไปนี้

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา	I	D	PNI modified	ลำดับ ความสำคัญ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence)	47.11	45.49	0.035	5
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)	45.58	43.63	0.044	4
3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)	46.82	43.29	0.081	1
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)	47.21	44.63	0.057	2
5. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building a Shared Vision)	46.37	44.13	0.050	3
รวม	233.09	221.67	0.053	

3. การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า ด้านที่ต้องการนำไปหาแนวทางพัฒนา ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่สร้างให้เกิดความริเริ่มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยใช้วิธีการต่าง ๆ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องสร้างความรู้สึกรู้สึกท้าทายให้เกิดแก่ผู้ตาม และให้การสนับสนุนหากผู้ตามต้องการทดลองวิธีใหม่ ๆ หรือต้องการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่เกี่ยวกับงานในองค์กร ส่งเสริมให้ผู้ตามคิดวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง เสาวนิตย์ ทวีสันตพินิจกุล (2548, หน้า 1-11) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นการที่ผู้บริหารยอมรับนับถือและให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่ ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคนตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล แสดงความชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองให้คำปรึกษาและให้หาแนวทางในการทำงาน ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นพี่เลี้ยงเพื่อฝึกฝนด้านการบริหารให้ข้อมูล ข่าวสารใหม่ ๆ มอบหมายงานตามความสามารถ สนทนาอย่างเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น และจริงใจต่อกันในการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่สิ่งที่พบก็คือ ผู้บริหารต้องได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยเฉพาะด้านการกระตุ้นทางปัญญา คือ การที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความรู้ วิธีการใหม่ ๆ ในการสนับสนุนให้ข้อเสนอแนะให้แนวคิด ทฤษฎี วิธีการหรือแนวทางการแก้ไขปัญหา รวมไปถึงการกระตุ้นให้ครูเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน คิดค้นสิ่งใหม่และสามารถดึงศักยภาพของตัวเองออกมาให้ได้มากที่สุด

สรุป

ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด เพียงแต่ควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน โดยในด้านที่ต้องพัฒนาเป็นลำดับแรก คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อันดับถัดมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม จำเป็นต้องพัฒนาเพิ่มเติมตามแนวทางการพัฒนาตามความต้องการจำเป็น เพราะจะสามารถนำพาสถานศึกษา ครอบคลุมการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ ครอบคลุมการทุ่มเทแรงกายแรงใจ ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาผู้เรียนได้มากยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสำคัญสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้เกิดด้านนี้มากที่สุด เพราะเป็นด้านที่แสดงออกถึงความเป็นผู้ยึดมั่นในอุดมการณ์ของความเป็นผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดีนั่นเอง

1.2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสำคัญสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจใส่ดูแลบุคลากรภายในสถานศึกษาของตนให้มากยิ่งขึ้น เช่น ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือในด้านที่สามารถที่จะให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรได้โดยไม่เกินความสามารถในการที่จะช่วยเหลือดูแล หรือการให้รางวัล ให้การยกย่อง เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยวิธีการวิจัยในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การพัฒนารูปแบบ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม เพื่อให้ได้รูปแบบในการพัฒนาภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

- ขจรอรุณ พงศ์วิโรจน์. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ เชียงราย. *วารสารการบริหารนิติบุคคล และนวัตกรรมท้องถิ่น*, 6(6), 1-15.
- จารุวรรณ นุสา. (2564). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- จักรพันธ์ พันธุ์หินกอง และ ชูชาติพวงสมจิตร์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาส่งผลต่อการ องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. *วารสารมหาวิทยาลัย ศิลปากร*, 39(5), 128-144.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2549). *ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- โชคชัย ขุนศรี จำนง วงษ์ชาวม และชาญวิทย์ หาญรินทร์. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 1(1), 71-77.
- ธีรศักดิ์ สารสมัคร ไพรวลัย โคตรตะ และชวนคิด มะเสนา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุค การศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *อุบลราชธานี: การประชุมวิชาการและ นำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5*.
- ธีระ รมณี. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

- พิบูล อภัยโส. (2557). *โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2553). *การฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ว่านิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ วท.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์. (2544). *ภาวะผู้นำความสำคัญต่ออนาคตไทย*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ไทย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สถิติบุคลากรการศึกษา เทศบาลเมืองนครพนม. (2564). *6 โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม*. เข้าถึงได้จาก <https://www.lovenkp.com/general>. 23 พฤศจิกายน 2564.
- เสาวนิตย์ ทวีสันทนินกุล. (2548). *ภาวะผู้นำปรีวรรต : ตัวจักรสำคัญสำหรับผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา*. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- อัมรินทร์ โต๊ะลง และสุรชัย ลีขาบณจิต. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนอิสลาม สังกัดกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. London: Collier Mcmillan.
- Bass and Avolio. (1994). *Transformational Leadership Development*. Pola Alto. California: Consulting Psychologists.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2012). *Educational Administration: Theory Research and Practice*. (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mushinsky, Paul M. (1997). *Psychology applied to work an introductions to industrial and organizational psychology*. California: Brooks/Cole.
- Northouse Peter Guy. (2010). *Leadership Northouse*. (5th ed). SAGE Publication. Inc. 2455 Teller Road Thousand Oaks: California 91320.
- Podsakoff P. M. et al. (1990). *Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors*. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Whitlock, J. L. (2003). *Strategic thinking, planning, and doing: How to reunite leadership and management to connect vision with action*. Paper Presented at the American Society for Public Administration 64th Annual Conference. March 15-18, Washington, D.C.