

ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

Needs And Guideline for Developing Transformational Leadership in A Disruptive Era of School
Administrators Under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom

พรนิภา ปัญหาไชย¹ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส² ดร.ประภัสสร สุภาสอน³

Pornnipa Panhachai¹ Assoc. Prof. Dr. Tawatchai Pailai² Dr. Praphat Supasorn³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผันของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2567 จำนวน 339 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 51 คน และครูผู้สอน จำนวน 288 คน จากโรงเรียน 51 โรงเรียน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วยแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผัน สภาพปัจจุบันมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.607 – 0.854 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.983 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.398 – 0.721 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.961 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ t – test และ One – way ANOVA และการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified})

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผันมีสภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผันมีสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผัน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคพลิกผัน

¹หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Master of Education Degree in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

²อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²Course Teacher in Master of Education Program and Doctor of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

³ข้าราชการบำนาญ

³Retired Civil Servants

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: พรนิภา ปัญหาไชย, pornnipa.pa66@snru.ac.th

รับเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2568 แก้ไข 27 มีนาคม 2568 ตอบรับ 29 มีนาคม 2568

4. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้วยการสร้างเครือข่ายเป็นทีม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเชิงสร้างสรรค์ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลบนความยืดหยุ่น

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ที่ได้จากการเก็บข้อมูลภาคสนามของโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผัน ทั้ง 3 ด้าน จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้วยการสร้างเครือข่ายเป็นทีม ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน รวมถึงมีการสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเชิงสร้างสรรค์ ควรสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยมีการส่งเสริม สนับสนุน สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กรอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลบนความยืดหยุ่น ควรมีกระบวนการวินิจฉัยและยกระดับความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the current situation, the desired state, the priority needs, and guidelines for developing transformational leadership in the era of disruption among school administrators under the Nakhon Phanom Secondary Educational Service Area Office. The sample group comprised 339 participants, including 51 school administrators and 288 teachers from 51 schools under the jurisdiction of the Nakhon Phanom Secondary Educational Service Area Office during the 2024 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table and stratified random sampling. The research instrument was a five – point rating scale questionnaire. Regarding transformational leadership in the disruptive era, the questionnaire on the current state had item discrimination ranging between 0.607 – 0.854 with a reliability of 0.983, while the desired state had item discrimination ranging between 0.398 – 0.721 and reliability of 0.961. Data were analyzed using percentages, means, standard deviations, t – test, One – way ANOVA, Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}).

The findings were as follows:

1. Overall, transformational leadership in the disruptive era was at a high level in the current situation, while the desired state was at the highest level
2. No significant differences were found in the current state of transformational leadership in terms of administrative position, school size, or work experience.
3. The desired state of transformational leadership differed significantly when categorized by work experience at the .01 level and by administrative position at the .05 level, but there were no significant differences when categorized by school size.
4. According to school administrators and teachers, the priority needs for transformational leadership development in the disruptive era, ranked from highest to lowest, were vision setting through team networking, inspirational motivation, and lastly, individualized consideration with flexibility.

5. The development guidelines derived from best practices of schools successfully implementing transformational leadership in the disruptive era were identified in three key areas: 1) Vision setting through team networking: administrators should clearly define visions and build collaborative networks to achieve shared goals; 2) Inspirational motivation: administrators should sustainably and creatively motivate staff by providing continuous support and encouragement; 3) Individualized consideration with flexibility: administrators should diagnose and address individual staff needs, ensuring flexibility in their approach.

Keywords: Priority Needs, Transformational Leadership, Disruptive Era

ภูมิหลัง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อเจตคติ และสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร การสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์หลักขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยย่อยขององค์กร (Muchinsky, 1997, p. 373)

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruption Era) ที่เทคโนโลยี นวัตกรรม และการแข่งขันอย่างรวดเร็ว และรุนแรง ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป รวมถึงการปรับตัวของหน่วยงานสถาบันการศึกษา ทั้งการปรับวิสัยทัศน์ การสร้างยุทธศาสตร์ใหม่ การเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอน การสร้างการเรียนรู้เพื่ออาชีพ การสร้างประสบการณ์ การวิจัย การพัฒนาช่วยชี้นำแนวทาง และการมองอนาคต (เย็น ภูววรรณ, 2562, ออนไลน์) ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องเผชิญกับความท้าทายในยุคที่เทคโนโลยีและ AI มีบทบาทสำคัญ จึงต้องปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการทำงาน ระบบการศึกษา และคุณภาพคนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและตลาดแรงงานใหม่ เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถมีส่วนร่วมและพัฒนาระบบการศึกษาตามบทบาทและความเชี่ยวชาญของตน (อุราเพ็ญ ยิ้มประเสริฐ, 2567, หน้า 1) ดังนั้น จึงปฏิเสธไม่ได้ว่า ผู้บริหารที่มีความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงหรือการเตรียมความพร้อมในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ตั้งแต่ก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความสามารถในการปรับตัวของผู้เรียนในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) จึงเป็นภารกิจโดยตรงของสถานศึกษา และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องบริหารจัดการหลักสูตร และพัฒนาสถานศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนี้ให้ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และค่านิยม ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะพัฒนาเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถเผชิญกับความท้าทาย เพื่อสามารถสร้างและใช้เทคโนโลยี เข้าใจการบริหารความเสี่ยง รับรู้ รับมือกับภัย และการแสดงออกด้านดิจิทัล การสื่อสารกับผู้อื่น ค้นหา อ่าน วิเคราะห์ แยกแยะ ประยุกต์ และแลกเปลี่ยนมีการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน รวมทั้งกฎหมายต่าง ๆ ในการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กมลวรรณ จันทร, ดันสนีย์ จะสุวรรณ์, 2564, หน้า 1002) ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนในยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน (Adaptive Leadership) จึงเป็นแนวคิด

ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำพองค์กรผ่านพ้นความท้าทายเหล่านี้ (เพ็ญผกา ปัญชนะ, สุมัทนา หาญสุริย์, ไซยา ภาวะบุตร, และวีรวัฒน์ คำแสนพันธ์, 2567, หน้า 361)

ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในยุคคลิณ เพื่อทำให้ทราบถึงความต้องการจำเป็น และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคคลิณของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม และเป็นข้อมูลที่สำคัญในการนำไปปรับปรุงการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโรงเรียนต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคคลิณของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคคลิณของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคคลิณของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคคลิณของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีอันดับเป็นอย่างไร
5. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคคลิณของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคคลิณของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคคลิณของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคคลิณของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
4. เพื่อศึกษาระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคคลิณของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
5. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคคลิณของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
 - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก / ขนาดกลาง
 - 2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี
 - 3.3 มากกว่า 20 ปี

ตัวแปรตาม

- สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลวัตของผู้บริหารโรงเรียน
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์บน
 - ความเล็งด้วยความมุ่งมั่น
 2. การสร้างแรงบันดาลใจเชิงสร้างสรรค์
 3. การเป็นผู้นำดิจิทัลโดยการกระตุ้นการใช้ปัญญา
 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลบนความยืดหยุ่น
 5. การมีวิสัยทัศน์ด้วยการสร้างเครือข่ายเป็นทีม

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลวัต

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลวัต ของผู้บริหารโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลวัต
ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม**

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 1,782 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 130 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,652 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 317 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 339 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 51 คน และครูผู้สอน จำนวน 288 คน จากโรงเรียน 51 โรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ที่ผ่านการทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 50 คน มี 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลวัตของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สภาพปัจจุบันมีค่าอำนาจ

จำแนกรายช้อยู่ระหว่าง 0.607 – 0.854 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.983 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนกรายช้อยู่ระหว่าง 0.398 – 0.721 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.961 ตามลำดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลในรูปแบบเอกสารและรูปแบบออนไลน์ โดยแบบสอบถามจำนวน 339 ฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่แปลงค่าแล้วกรอกลงในแบบฟอร์ม ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสถิติที่ค่าสถิติเอฟ แบบความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่และ PNI^{modified}

ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคคลิณของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้มาจัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคคลิณของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยผู้วิจัยนำตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคคลิณของผู้บริหารโรงเรียน มาสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 ท่าน และครูผู้สอน จำนวน 9 ท่าน

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคคลิณมีสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคคลิณ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน
3. สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคคลิณ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน
4. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคคลิณ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้วยการสร้างเครือข่ายเป็นทีม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเชิงสร้างสรรค์ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลบนความยืดหยุ่น
5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคคลิณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่ได้จากการเก็บข้อมูลภาคสนามของโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) เกี่ยวกับภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผัน ทั้ง 3 ด้าน จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้วยการสร้างเครือข่ายเป็นทีม ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน รวมถึงมีการสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเชิงสร้างสรรค์ ควรสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยมีการส่งเสริม สนับสนุน สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กรอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลบนความยืดหยุ่น ควรมีกระบวนการวินิจฉัยและยกระดับความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผันของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผันของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์บนความเสี่ยงด้วยความมุ่งมั่น ด้านการเป็นผู้นำดิจิทัลโดยการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้วยการสร้างเครือข่ายเป็นทีม ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเชิงสร้างสรรค์ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนแสดงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมออกมาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับรู้ถึงการมีวิสัยทัศน์ มีทักษะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสร มุ่งมาตร (2564, หน้า 155) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผันของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดด ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงให้เห็นถึงกระบวนการบริหารจัดการศึกษาที่มุ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งวิธีคิด วิธีเรียนรู้ และวิธีบริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสุตา วรณสินธ์ (2562, หน้า 68) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับภาวะผู้นำตามความคิดเห็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผันของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผันของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผันของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเป็นผู้นำดิจิทัลโดยการกระตุ้นการใช้ปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลบนความยืดหยุ่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกซึ่งคุณลักษณะความเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ

อย่างชัดเจน ส่งผลให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ดังนิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1999, p. 2) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นการกระตุ้นให้เกิดความสนใจ ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตาม เพื่อให้มองพวกเขาในแงุ่มใหม่ ๆ เพื่อทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร ชักนำให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามมองให้ไกลความสนใจของพวกเขาเอง ไปสู่สิ่งที่จะทำให้อำนาจหรือองค์กรได้ประโยชน์

2.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล บนความยืดหยุ่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้บริหารที่มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง และระหว่างดำรงตำแหน่ง ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกซึ่งคุณลักษณะความเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน ส่งผลให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร คุ่มนายอ (2566, หน้า 142) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมตามขนาดของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็ก / กลาง ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จะมีสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์เหมือนกัน เนื่องจากได้รับนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมได้นำนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประยุกต์ใช้กับทุกโรงเรียนใน จึงส่งผลให้สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ชณันท์สร ปิยะภัทรวิรัตน์ (2565, หน้า 60) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะช่วยเสริมสร้างศักยภาพผู้นำให้เต็มที่เพิ่มพลังอิทธิพลในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างความร่วมมือในการทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำมีบารมี ได้รับความเชื่อมั่นและเคารพนับถือ ซึ่งส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

2.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงให้เห็นถึงกระบวนการบริหารจัดการการศึกษาที่มุ่งจะอย่างชัดเจน แตกต่าง

ไปจากอดีตผู้คนที่เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกร คุ่มนายอ (2562, หน้า 174 – 175) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน

2.3.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผันของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากประสบการณ์ทำให้ผู้บริหารและครูมีมุมมองและความเข้าใจที่แตกต่างกันเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง โดยผู้ที่มีประสบการณ์มากอาจมีทักษะในการบริหารจัดการและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ชีรศักดิ์ สารสมศรี (2563, หน้า 348) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผันของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้วยการสร้างเครือข่ายเป็นทีม ($PNI_{modified} = 0.283$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเชิงสร้างสรรค์ ($PNI_{modified} = 0.281$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลบนความยืดหยุ่น ($PNI_{modified} = 0.280$) ด้านการเป็นผู้นำดิจิทัลโดยการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($PNI_{modified} = 0.277$) ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์บนความเสี่ยงด้วยความมุ่งมั่น ($PNI_{modified} = 0.268$) ตามลำดับ

3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้วยการสร้างเครือข่ายเป็นทีม มีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดและมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้วยการสร้างเครือข่ายเป็นทีมเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผันซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานได้ โดยสามารถที่จะควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ มีความอดทน อดกลั้น มุ่งมั่นไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคใด ๆ มีความเฉลียวฉลาด ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมและมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าเสี่ยง กล้าคิด กล้าทำ และกล้านำสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wilmore (2002, p. 19) ได้ศึกษาพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ คุณลักษณะผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ต้องพัฒนาวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ เพื่อบรรลุผลสำเร็จในอนาคต โดยการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ทุกคนในชุมชนและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ เพื่อเชิญชวนให้ร่วมกำหนดแนวทางและเกิดแนวคิดใหม่ที่ช่วยให้สำเร็จ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ต้องกำหนดเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้อง พร้อมดำเนินการตามแผนอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะบรรลุผลสำเร็จ

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเชิงสร้างสรรค์ มีความสำคัญของความต้องการจำเป็นรองลงมาและมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการสร้างแรงบันดาลใจเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทดลองโครงการใหม่ ๆ หรือทำงานที่ท้าทาย ทำให้เกิดความคิดริเริ่มและขวัญกำลังใจในการนำความรู้และประสบการณ์มาคิดหาวิธีแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม รวมถึงการปรับเปลี่ยนความคิดและเชื่อมโยงปัญหาอย่างรวดเร็ว การคินนอกรอบและการมีส่วนร่วมช่วยสร้างความยืดหยุ่นและแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของ สุระศักดิ์ ปักกระโท (2560, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับปรุงตัวและกระบวนการในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ได้ดีมาก

3.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลบนความยืดหยุ่นมีความสำคัญของการต้องการจำเป็น รองลงมาและมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและความยืดหยุ่นเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำให้ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามความถนัดและความสนใจ สนับสนุนความเจริญก้าวหน้าอย่างยุติธรรม และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว เพื่อยกระดับคุณภาพงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ อรุณมา ศรีประทุมวงศ์ (2563, หน้า 37) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่นำแสดงออกให้เห็นว่าทุกคนมีศักยภาพ สามารถพัฒนาได้หรือการทำงานที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน สนใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นที่เลี้ยงให้คำแนะนำสั่งสอน ช่วยส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายให้ทั่วถึงและมีเทคนิคการมอบหมายงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลวัตของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า ความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้วยการสร้างเครือข่ายเป็นทีม ลำดับที่ 2 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจเชิงสร้างสรรค์ ลำดับที่ 3 คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลบนความยืดหยุ่น ผู้วิจัยขอเสนอแนะข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานระดับต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรมุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและยืดหยุ่น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์กร

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทักษะการสื่อสารและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การส่งเสริมการตัดสินใจที่มีข้อมูลสนับสนุน และการปรับตัวต่อการพลวัตของสถานการณ์การศึกษาในยุคปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลวัตของผู้บริหารโรงเรียน ด้านที่มีระดับความต้องการจำเป็นมาก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 ควรมีการวิจัยติดตามผลการนำสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคพลวัตของผู้บริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามผลไปใช้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- เกตุสุดา วรณลินธ์ (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชนันภัสร์ ปิยะภัทรวีรัตน์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา
พิเศษจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ธนากร คุ่มนายอ (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- ธีรศักดิ์ สารสมศรี. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เพ็ญผกา ปัญญา สุ่มทนา หาญสุริย์ ไชยา ภาวะบุตร และวีรวัฒน์ คำแสนพันธ์. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหาร: ข้อเสนอแนะสู่การบริหารในยุคพลวัต. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร, 12(48), 361.
- เย็น ภูววรรณ. (2562). เทคโนโลยีที่สร้างความพลิกผัน (Disruptive Technology). จาก
<https://www.thailibrary.in.th/2019/03/01/disruptive-tech-2/> 10 เมษายน 2567.
- สุรศักดิ์ ปักการะโก. (2560). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อภิสร มุ่งมาตร. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์ การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุราเพ็ญ อัมประเสริฐ. (2567). ผู้บริหารสถานศึกษาไทยกับความท้าทายในยุคเทคโนโลยีพลิกผัน. วารสารการบริหาร
และความเป็นผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1(2), 1 – 12.
- Muchinsky, P.M. (1997). *Psychology Applied to Work an Introductions to Industrial and
Organizational Psychology*. 5 th ed. California: Brooks/Cole.
- Wilmore, E.L. (2002). *Principal leadership: Applying the new educational leadership constituent council
(ELCC) standards*. California: Corwin Press.