

การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
สุขภาวะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Development of Indicators of Transformational Leadership
Towards a Health School Under North-Eastern Primary Educational
Service Area Offices

สงกรานต์ อนุสุเรนทร์¹, พิมพ์อร สดเอี่ยม² และ กรรณิกา ไวโสภา³
Songkran anusuren¹, Pim-on Sod-ium² and Kunnika Vaisopha³

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
Educational Management, Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus, Thailand
Corresponding Author, Email: Songkranxanusuren@gmail.com¹

Received: 2024-8-23; Revised: 2024-11-13; Accepted: 2024-11-14

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
สุขภาวะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสม
วิธี (Mixed Methods Research) ได้แก่ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และวิจัยเชิงปริมาณ
(Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียนสุขภาวะ จำนวน 668 โดยวิธีการสุ่มแบบ
หลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด คือ 1) แบบสอบถาม 2) แบบ
สัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ใช้วิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสุขภาวะ มี 5
องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้ โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ: การพัฒนาตัวบ่งชี้, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, โรงเรียนสุขภาวะ

Abstract

This article aims to develop indicators for transformational leadership among school
administrators in health-promoting schools under the Office of Primary Education Service Area
in the Northeast region. The research design employs a mixed methods approach, including
both qualitative and quantitative research. The sample group consists of 668 administrators
and teachers from health-promoting schools, selected through multi-stage random sampling.
The research instruments used are: 1) A questionnaire and 2) A semi-structured interview,
which was analyzed through content analysis and descriptive narrative, and confirmatory
factor analysis.

The research findings indicate that transformational leadership among school
administrators in health-promoting schools comprises 5 sub-components, and 17 indicators.
The developed structural equation model is consistent with the empirical data.

Keywords: Indicator Development, Transformational Leadership, School Health



บทนำ

ปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคแห่งศตวรรษที่ 21 มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยี เชื่อมโยงข้อมูลต่างๆสามารถเข้าถึงความรู้และสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างง่ายดาย จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว หลายประเทศให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการคุณภาพประชาชน เพราะการพัฒนาประเทศชาติได้ต้องอาศัยประชาชนที่มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีสภาพจิตใจที่เข้มแข็ง ซึ่งส่งผลให้ประเทศชาติได้รับการพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองได้ตามลำดับ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 วรรค4 กำหนดว่า "การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ" แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) วิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ดังนี้ "คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของ โลกศตวรรษที่ 21" (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2564)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ได้มีนโยบายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) และแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษากำหนดให้มีการพัฒนาเด็กตั้งแต่ระดับปฐมวัยให้มีสมรรถนะและคุณลักษณะที่ดี สมวัยทุกด้านโดยการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ” มุ่งเน้นความปลอดภัยในสถานศึกษา พัฒนาระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตระหนักถึงภารกิจที่สำคัญในการพัฒนาประชากรของชาติให้เป็น คนในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ และสติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีทักษะในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกองทุน จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ. 2544 โดยมีหน้าที่ริเริ่ม ผลักดัน กระตุ้น สนับสนุน และร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังคม ในการขับเคลื่อนกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้คนไทยมีสุขภาพดีครบ 4 ด้าน กาย จิต ปัญญา สังคม ได้ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนเป็น “โรงเรียนสุขภาวะ” โดย มูลนิธิสถาบันวิจัยระบบการศึกษา หรือ IRES ได้ริเริ่มโครงการเสริมสร้างพลังอำนาจการจัดการศึกษาที่สร้าง การทำงานของผู้เกี่ยวข้องกับโรงเรียน คือ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ให้เข้ามามีส่วนร่วม ในการพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความเป็น “โรงเรียนสุขภาวะ” ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ คือ โรงเรียนเป็นสุข สภาพแวดล้อมเป็นสุข ครอบครัวเป็นสุข ชุมชนเป็นสุข โดยมีเป้าหมายคือ ผู้เรียนเป็นสุข สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการส่งเสริมให้เกิดสุขภาวะในโรงเรียน โดยกำหนดรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (Obec Awards) ในการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาด้านการจัดการโรงเรียนสุขภาวะในปี 2561 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งถือเป็นการส่งเสริมการจัดการโรงเรียนสุขภาวะระดับชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

แม้ว่าโรงเรียนจำนวนหนึ่งสามารถดำเนินการได้อย่างเข้มแข็งมีผลงานด้านสุขภาวะเชิงประจักษ์ แต่ยังเป็นส่วนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนโรงเรียนทั้งหมดที่ยังมุ่งเน้นการแข่งขันทางวิชาการมากกว่าการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเป็นแหล่งเสริมสร้างสุขภาวะ ที่จะสร้างความสุข ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ โรงเรียนเป็นสุข สภาพแวดล้อมเป็นสุข ครอบครัวเป็นสุข ชุมชนเป็นสุข โดยมีเป้าหมายคือ ผู้เรียนเป็นสุข ทั้งมิติของกาย ใจ สังคมและจิตวิญญาณ ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลสำคัญในการนำพาโรงเรียนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การจะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนสุขภาวะผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนเรียนสุขภาวะในโรงเรียนประสบความสำเร็จได้ เพราะฉะนั้นการได้มาซึ่งตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสุขภาวะจะเป็นประโยชน์สูงสุดต่อการวางรากฐานความสุข พื้นฐานชีวิตให้กับเด็กพร้อมที่จะพัฒนาสู่การเป็นพลเมืองดีของชาติและพลเมืองโลกต่อไป

บทความวิจัยนี้นำเสนอการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสุขภาวะ ซึ่งจากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการกำหนดเป็นโครงการพัฒนาให้ผู้บริหารแสดงออกถึงบทบาทและพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา และสามารถเป็นเครื่องมือวัดและประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างเป็นโรงเรียนสุขภาวะให้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสุขภาวะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อพัฒนาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสุขภาวะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อคัดสรรตัวบ่งชี้ไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง
3. เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสุขภาวะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนสุขภาวะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ศึกษาแนวคิดของ Burns (1978) และ Bass and Avolio (1994) ที่ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติของผู้นำที่มีต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยจะพยายามเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ ที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Kotter and Cohen (2002) ได้เห็นตรงกันว่า ภาวะผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Having vision) 2) การมีความเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้ (Believing that the schools are for learning) 3) การให้คุณค่าและความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ (Valuing Human Resources) 4) การ เป็นนักสื่อสารและนักฟัง (Communicators and Listeners) 5) การมีพฤติกรรมเชิงรุก (Proactive) 6) การเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง (Risk-takers) Bennis and Nanus (1997) ได้แก่ 1) การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3) การกระตุ้นปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) แนวคิดของ ชำนาญ คำปัญญาสิน (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นความสามารถในการใช้กระบวนการของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 1) การมีอิทธิพลอย่างมี

อุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก สอดคล้องกับ วรณปกรณ์ สุตตะนา (2556) และ พันธิภา สร้างข้าง (2557) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ 2) การมุ่งใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ 3) การ กระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากหลายแนวคิด องค์ประกอบที่สำคัญ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ ที่เรียกว่า “4l’s” (Four l’s) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล จึงได้กำหนดเป็นองค์ประกอบตั้งต้น เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปสัมภาษณ์เพื่อยืนยัน องค์ประกอบ

นำองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบไปเป็นข้อมูลสำหรับการสัมภาษณ์ ผู้บริหารและข้าราชการครู ในโรงเรียนสุภาพะ ที่มีแนวปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านสุภาพะ ทั้ง 3 โรงเรียน พบว่ามียุทธศาสตร์ประกอบ เพิ่มขึ้นมา 1 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม (Innovation network) สอดคล้องกับ George et al. (2007) ได้กล่าวถึงการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม สรุปได้ว่า เป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์แบบมีส่วนร่วมโดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของนักเรียน สามารถเข้าถึงดิจิทัลและโครงสร้างพื้นฐาน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร ตัดสินใจและวางแผนดำเนินงานอย่างมีระบบ และสร้างวัฒนธรรมใหม่เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง Volk (2012) ได้อธิบายว่าการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรมเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งเป็น ทักษะของผู้นำใหม่ที่มีความสามารถเปลี่ยนแปลงในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เป็นมิตรกับนวัตกรรม (Innovation-friendly culture) โดยสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศและอำนวยความสะดวกให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันทั้งผู้นำ ผู้ใต้บังคับบัญชา และเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง องค์การ รวมถึงการกระตุ้นจินตนาการของบุคลากรในองค์การให้เป็นผู้นำความคิดในทุกระดับ และสามารถ สร้างปัจจัยการผลิตใหม่ ๆ ที่มีความแตกต่างเพื่อประสิทธิภาพ ภูตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้กล่าวถึงการสร้าง เครือข่ายเชิงนวัตกรรมว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารที่สร้างสรรค์ให้ผู้อื่นได้เข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน โดยใช้กระบวนการทำงาน และสร้างทีมงานแนวใหม่ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และ มีส่วนร่วมดำเนินงานในทีม มีทักษะการคิด สร้างสรรค์นวัตกรรม รู้จักนำความคิดใหม่ๆที่เกิดขึ้นในทีมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และสร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยน เป็นกันเอง รับฟังทุกแนวความคิด ชัชวาล สิงหาทอง (2561) ได้ให้ ความหมายของการสร้างเครือข่ายว่า การสร้างเครือข่าย (Network) คือการเชื่อมโยงของกลุ่มของคนในกลุ่ม องค์การที่สมัครใจที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของ คนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระ เท่าเทียม และต้องเป็นไปโดยสมัครใจ นำเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารอย่าง สร้างสรรค์ในการเชื่อมโยงในลักษณะเครือข่ายจะต้องพัฒนาไปสู่ระดับการลงมือทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

จากการศึกษาทั้ง 2 วิธี ทั้งศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และการสัมภาษณ์ ผู้บริหารและข้าราชการ ครู ผู้วิจัยได้องค์ประกอบในการวิจัย การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนสุภาพะ 5 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. องค์ประกอบย่อยด้านการกระตุ้นปัญญา มี 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
 - 1.1 ตระหนักถึงปัญหา จำนวน 3 ข้อ
 - 1.2 การมีความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 3 ข้อ
 - 1.3 การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ จำนวน 5 ข้อ

- 1.4 การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา จำนวน 3 ข้อ
2. องค์ประกอบย่อยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
 - 2.1 ความกระตือรือร้น จำนวน 3 ข้อ
 - 2.2 การมองในแง่ดี จำนวน 4 ข้อ
 - 2.3 ความน่าไว้วางใจ จำนวน 4 ข้อ
3. องค์ประกอบย่อยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
 - 3.1 การพัฒนาศักยภาพผู้ตาม จำนวน 3 ข้อ
 - 3.2 การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล จำนวน 3 ข้อ
 - 3.3 การเป็นโค้ชและที่ปรึกษา จำนวนมี 3 ข้อ
4. องค์ประกอบย่อยด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
 - 4.1 การยอมรับและยกย่อง จำนวน 3 ข้อ
 - 4.2 การเคารพนับถือ จำนวน 3 ข้อ
 - 4.3 ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ จำนวน 4 ข้อ
 - 4.4 การมีวิสัยทัศน์ จำนวน 3 ข้อ
5. องค์ประกอบย่อยด้านการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
 - 5.1 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ จำนวน 3 ข้อ
 - 5.2 การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ จำนวน 3 ข้อ
 - 5.3 การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ จำนวนมี 3 ข้อ

องค์ประกอบทั้ง 5 นี้สะท้อนถึงภาวะผู้นำที่มีการกระตุ้นการเรียนรู้และการพัฒนาผู้ตาม การสร้างแรงบันดาลใจ และการสร้างเครือข่ายร่วมมือที่เอื้อต่อการนำนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

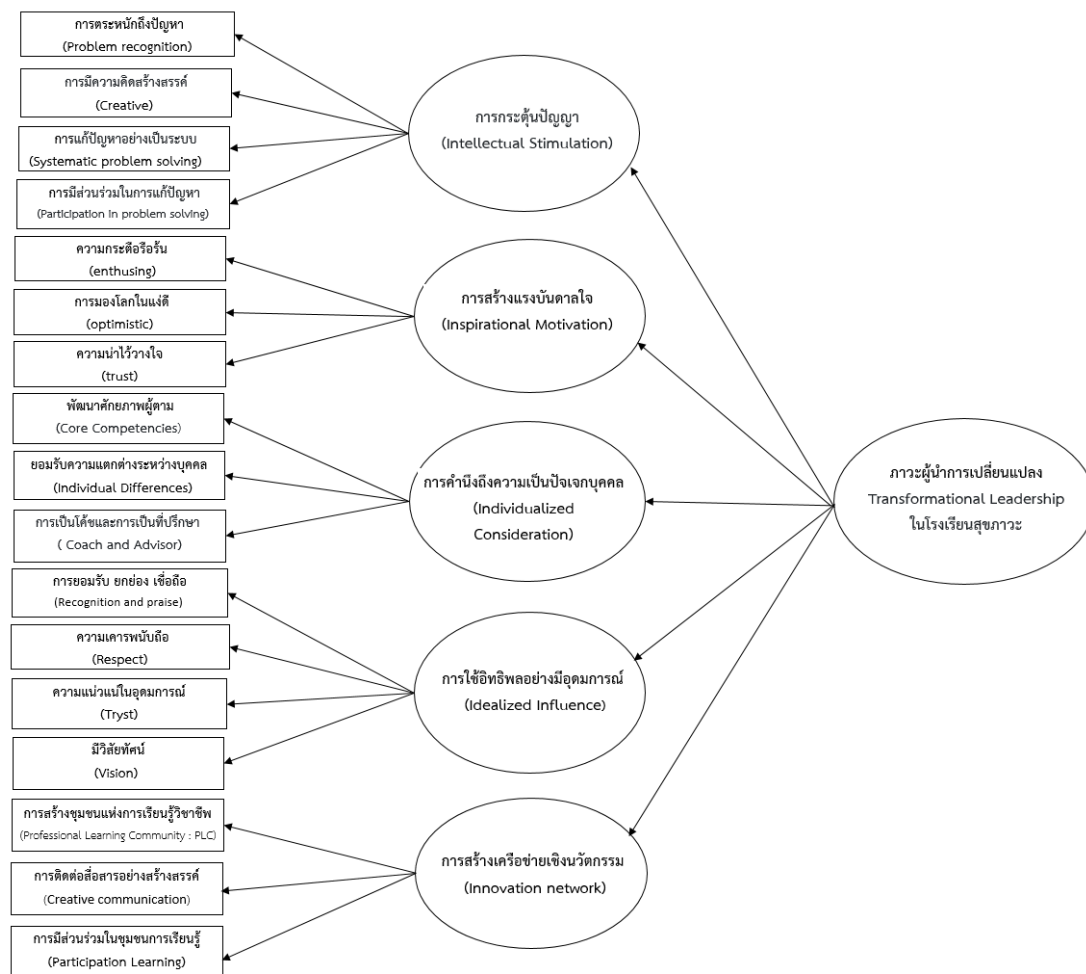
การศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีลักษณะการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดการกับความท้าทายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันระหว่างครู นักเรียน และชุมชน การมีผู้นำที่สามารถกระตุ้นแรงบันดาลใจและการคิดสร้างสรรค์ จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

การประยุกต์ใช้ตัวบ่งชี้เหล่านี้ในโรงเรียนสุภาพะ เป็นการเน้นย้ำถึงความสำคัญของการสนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน การมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างความไว้วางใจในทีมงาน จะทำให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา การสร้างเครือข่ายนวัตกรรมยังช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับตัวและพัฒนาไปตามการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก

สุดท้ายการพัฒนาภาวะผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงนี้ เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งนักเรียนและชุมชนในระยะยาว

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดและทฤษฎี (4I's) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ Bass & Avolio (1994); Burns (1978); Mushinsky (1997); Schultz (1998); Bennis and Narus (1987) ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การกระตุ้นปัญญา 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และจากการสัมภาษณ์ ผู้บริหารและครู โรงเรียนสุภาพะ ได้มา 1 องค์ประกอบ คือ การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 โมเดลสมมติฐานตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสุภาพะ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสุภาพะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 65 โรงเรียน มีประชากรทั้งหมด 998 คน สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เป็นโรงเรียนสุภาพะขนาดใหญ่จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนสุภาพะขนาดกลาง 45 โรงเรียนและโรงเรียนสุภาพะขนาดเล็ก 18 โรงเรียน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 668 คน โดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ 15:1 (Hair, et al, 2010)

เครื่องมือในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interview)
2. แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสุภาพะ มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990)



องค์ประกอบย่อย	จำนวนข้อ คำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (Reliability)
การกระตุ้นปัญญา	14	0.959
การสร้างแรงบันดาลใจ	11	0.969
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	9	0.962
การใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	13	0.965
การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม	10	0.932
โดยรวม	57	0.989

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยส่งหนังสือราชการจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนและแจ้งให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทราบและให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามตามจำนวนบุคลากรครูในโรงเรียนพร้อมกับคิวอาร์โค้ดของแบบสอบถามพร้อมทั้งทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามผ่านหน่วยงานต้นสังกัด โดยส่งทางไปรษณีย์ ให้ตอบกลับภายใน 3 สัปดาห์ เมื่อพิจารณาค่าการทดสอบความเพียงพอของตัวอย่างของ ไกเซอร์-ไมเยอร์-โอลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) Test for Sampling Adequacy) ของแต่ละโมเดลการวัดขององค์ประกอบหลัก พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง .842 - .965 แสดงให้เห็นว่า จำนวนแบบสอบถามหรือจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีความเพียงพอ

3. นำแบบสอบถามสมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรปรวนและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสุภาพะที่สร้างขึ้น โดยใช้โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานและข้อมูลเชิงประจักษ์ จากเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าได้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสุภาพะ จำนวน 5 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อย ด้านการกระตุ้นปัญญา ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ และมี 14 ข้อคำถาม องค์ประกอบย่อยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ มี 11 ข้อคำถาม องค์ประกอบย่อย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ และมี 9 ข้อคำถาม องค์ประกอบย่อย ด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มี 3 ตัวบ่งชี้ มี 13 ข้อคำถาม องค์ประกอบย่อยด้านการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม มี 3 ตัวบ่งชี้ มี 9 ข้อคำถาม

วัตถุประสงค์ที่ 2 พัฒนาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสุภาพะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการนำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษา เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมทางภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามปฏิบัติการ หลังจากนั้นได้ปรับปรุงข้อคำถามตาม

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสม และความสอดคล้องของเครื่องมือ

วัตถุประสงค์ 3 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสุภาพะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นขององค์ประกอบ ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลเบื้องต้นของตัวบ่งชี้โดยการตรวจสอบลักษณะของการแจกแจงขององค์ประกอบว่าเป็นการแจกแจงปกติหรือไม่ โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) องค์ประกอบหลักด้านการกระตุ้นปัญญา จากผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.68) การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.63) การตระหนักถึงปัญหา ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.68) การมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

องค์ประกอบหลักด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จากการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยองค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความความน่าไว้วางใจ ($\bar{X}=4.57$, S.D.= 0.63) การมองในแง่ดี ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.62) และกระตือรือร้น ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.66) ตามลำดับ

องค์ประกอบหลักด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยองค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเป็นโค้ชและที่ปรึกษา ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.64) พัฒนาศักยภาพผู้ตามและการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=4.53$, S.D.=.065) ตามลำดับ

องค์ประกอบหลักด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จากการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยองค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเคารพนับถือ ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.64) การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.65) การยอมรับและยกย่อง ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.65) ส่วนองค์ประกอบย่อยที่มีคะแนนต่ำสุด คือความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.65) ตามลำดับ

องค์ประกอบหลักด้านการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม จากการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยองค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ และการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.63) และการติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.63) ตามลำดับ

โมเดลการวัด มีอยู่ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกระตุ้นปัญญา (IS) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (IM) 3) ความเป็นปัจเจกบุคคล (IC) (IC) 4) การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (II) และ 5) การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม (IN) จากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.88 – 0.99 ซึ่งมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: ρ_c) มีค่าเท่ากับ 0.99 (>0.50) มีค่าสูงกว่าเกณฑ์การประเมิน และความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (Average Variance extracted: ρ_v) มีค่าเท่ากับ 0.93 (> 0.50) มีค่าสูงกว่าเกณฑ์การประเมิน (สุวิมล ติรกานันท์, 2555)

จากการตรวจสอบคุณภาพของโมเดลการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการพิจารณา Fit Index และคุณภาพภายในโครงสร้างโมเดลการวัด พบว่าทั้งสองส่วนผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพ สรุปได้ว่า ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสุภาพะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การศึกษาองค์ประกอบจากนักวิชาการ ตำรา แนวคิด ทฤษฎี นั้น ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสุภาพะ จำนวน 4 องค์ประกอบย่อย 14 ตัวบ่งชี้ และค้นพบจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสุภาพะ โดยผู้วิจัยเลือกโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) ด้านสุภาพะ อีก 1 องค์ประกอบย่อย คือ ด้านการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม (Innovation network: IN) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์ประกอบย่อยที่ได้จากการศึกษางานวิจัย แนวคิด ทฤษฎี โดยมีพื้นฐานแนวคิดของ Bass & Awolio (1994) ที่ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 องค์ประกอบที่เรียกว่า “4I’s” เป็นองค์ประกอบที่ผู้บริหารโรงเรียนทั่วไปได้นำไปเป็นหลักในพัฒนาตัวเองเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน แต่องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสุภาพะจะต้องมีองค์ประกอบเพิ่มขึ้นมานั้นคือ ด้านการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม (Innovation network: IN) ผู้นำต้องมีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ ในการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการในโรงเรียนสุภาพะ สอดคล้องกับองค์ประกอบของโรงเรียนสุภาพะ ที่มีองค์ประกอบ ด้านผู้เรียนเป็นสุข ด้านโรงเรียนเป็นสุข สิ่งแวดล้อมเป็นสุข ครอบครัวเป็นสุข และชุมชนเป็นสุข จำเป็นต้องมีเครือข่ายมากกว่าบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจะเป็นตัวขับเคลื่อนโรงเรียนสุภาพะ และเกิดนวัตกรรมการพัฒนาโรงเรียนจากแนวคิดของคนในกลุ่มเครือข่าย จะทำให้รูปแบบ หรือโมเดล สำหรับการขับเคลื่อนโรงเรียนสุภาพะให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืน ผู้บริหารจะต้องมีการสร้างเครือข่ายไว้ช่วยขับเคลื่อนงานโรงเรียนและมีแนวทางหรือรูปแบบ มี Best practice ด้านสุภาพะไว้เป็นโมเดลให้โรงเรียนสุภาพะได้ดำเนินไปด้วยความสำเร็จ สอดคล้องกับ กัมพล เจริญรักษ์ (2560) ที่ได้กล่าวโรงเรียนเป็นองค์การทางสังคมที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาให้เกิดเปลี่ยนแปลง ซึ่งไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงเฉพาะตัวผู้บริหารและครูเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน ครอบครัวและชุมชนด้วย เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมาย ดังนั้นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนจึงจำเป็นต้องอาศัยพลังร่วมของทุกคนในโรงเรียนและการมีส่วนร่วมจากครอบครัว ชุมชน และสังคม ในการวางแผน การปฏิบัติ การประเมินผล และการตัดสินใจในการบริหารจัดการโรงเรียน นอกจากนี้ มิยุชมนัส วรณมรินทร์ สलगสิงห์ (2564) ได้กล่าวว่าโรงเรียนที่มีรูปแบบพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนสุภาพะที่เหมาะสมและชัดเจนและการมีเครือข่ายให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมทั้งผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และผู้นำในชุมชนซึ่งถือว่าเป็น “เจ้าของโรงเรียนร่วมกัน” และมีเป้าหมายคือนักเรียน จะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ และเกิดความยั่งยืน และ ฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) ได้กล่าวถึง การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรมไว้ว่า นวัตกรรมจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้ได้ นวัตกรรม หรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาสามารถพัฒนาการศึกษาได้ โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสร้างกลุ่มเครือข่ายและกระตุ้นใญ่มนาว จูงใจให้บุคคลการร่วมกันพัฒนา แก้ปัญหา ร่วมกัน จนเกิดเป็นนวัตกรรมที่สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสุภาพะ มี 5 องค์ประกอบที่เรียกว่า “5I’s”

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.77 –1.00 นอกจากนี้ได้ ผู้วิจัยได้ทำเป็นแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach’s alpha coefficient) ซึ่งปรากฏว่าแบบสอบถามโดยภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.989 จึงถือว่าตัวบ่งชี้ใช้ได้ทุกตัว

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามโดยรวมและจำแนกเป็นรายองค์ประกอบ

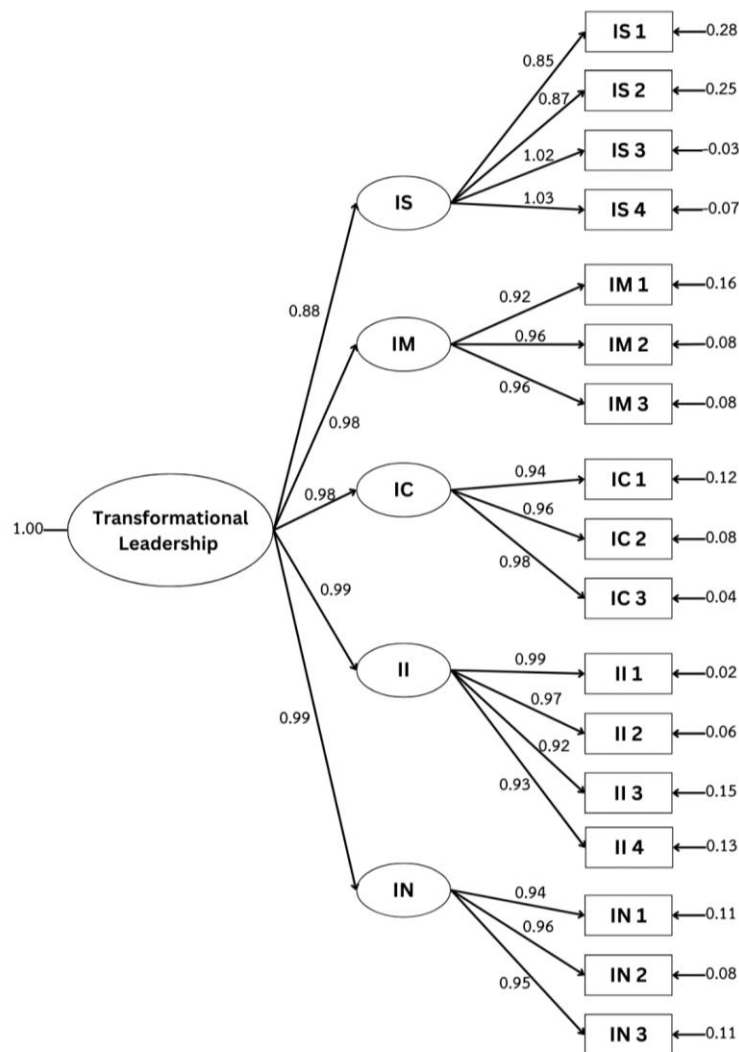
องค์ประกอบย่อย	จำนวนข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (Reliability)
การกระตุ้นปัญญา	14	0.959
การสร้างแรงบันดาลใจ	11	0.969
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	9	0.962
การใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	13	0.965
การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม	10	0.932
โดยรวม	57	0.989

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ยืนยันได้ว่าองค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและมีอิทธิพลหรือบ่งบอกถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสุภาพะ ในระดับสูง เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (II) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 ด้านการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม (IN) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (IM) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IC) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.98 และด้านการกระตุ้นปัญญา (IS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในโรงเรียนสุภาพะ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และต้องมีความมุ่งมั่นแน่วแน่ นอกจากนี้อุดมการณ์นี้ต้องได้รับการยอมรับยกย่องและได้รับความเคารพนับถือจากผู้อื่น และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับ Flavia (2012) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์นั้นต้องมีสมรรถภาพความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ นำเคารพนับถือ เกิดความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน และ Lindegard (2009) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่จะประสบผลสำเร็จจะต้องมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย นวัตกรรมสามารถเกิดจากการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างความคิดใหม่ให้เกิดขึ้นร่วมกันตลอดเวลาและสามารถแข่งขันได้ สอดคล้องกับสุริยาสรวงศิริ (2564) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำในการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรมว่าผู้บริหารมีทักษะและความสามารถในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเรียนรู้การแก้ปัญหาาร่วมกันโดยการติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร รวมทั้งการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน นอกจากนี้ ชัชวาล สิงหาทอง (2561) ได้ให้ความหมายของการสร้างเครือข่ายว่า การสร้างเครือข่าย (Network) คือการเชื่อมโยงของกลุ่มของคนในกลุ่มองค์กรที่สมัครใจที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระ เท่าเทียม และต้องเป็นไปโดยสมัครใจ นำเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ในการเชื่อมโยงในลักษณะเครือข่ายจะต้องพัฒนาไปสู่ระดับการลงมือทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน



องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไป มีองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้จากแนวคิด ทฤษฎี ตำรา และงานวิจัย มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การกระตุ้นทางปัญญา 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นตัวบ่งชี้ได้ แต่จากการวิจัยพบว่า โรงเรียนสุภาพะ ต้องมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบหลัก การกระตุ้นปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation: IM) องค์ประกอบหลักการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influences :II) และการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม (Innovation network: IN) ดังโมเดลการวัดองค์ประกอบยืนยันดังภาพ



ภาพที่ 2 โมเดลการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองหลังปรับ

สรุป

จากการวิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสุภาพะ ทำให้ทราบว่า ผู้บริหารในโรงเรียนสุภาพะมีองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้ และความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร



สถานศึกษาในโรงเรียนสุภาพะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารควรศึกษาคำนวณน้ำหนักของตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยว่ามีตัวบ่งชี้ใดที่มีค่าน้ำหนักน้อยสุด ควรนำไปพัฒนา องค์ประกอบย่อยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คำนวณน้ำหนักของตัวบ่งชี้ที่น้อยที่สุดคือ การมีวิสัยทัศน์ องค์ประกอบย่อยด้านการสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม คำนวณน้ำหนักของตัวบ่งชี้ที่น้อยที่สุดคือ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ องค์ประกอบย่อยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คำนวณน้ำหนักของตัวบ่งชี้ที่น้อยที่สุดคือ ความกระตือรือร้น องค์ประกอบย่อยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คำนวณน้ำหนักของตัวบ่งชี้ที่น้อยที่สุดคือ พัฒนาศักยภาพผู้ตาม และองค์ประกอบย่อยด้านการกระตุ้นปัญญา คำนวณน้ำหนักของตัวบ่งชี้ที่น้อยที่สุดคือ การตระหนักถึงปัญหา ดังนั้นผู้บริหารควรจะพัฒนาในด้านที่ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักน้อยทุกองค์ประกอบ เพื่อยกระดับให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มขึ้น

1.2 ควรนำตัวบ่งชี้ที่ได้รับการพัฒนาทั้ง 5 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้ ไปใช้หรือประยุกต์ใช้ในหน่วยงานการศึกษา เช่น ใช้เป็นเครื่องมือในการวัดและประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างเป็นโรงเรียนสุภาพะ เพื่อการดำเนินงานส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนสุภาพะให้มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษางานวิจัย แบบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research & Development) เพื่อนำเอาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ไปกำหนดเป็นรูปแบบในการพัฒนาสุภาพะในโรงเรียน

2.2 ควรมีการศึกษางานวิจัย การวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) เพื่อนำผลการวิจัยพัฒนาวิชาชีพพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถกำหนดเป็นโครงการที่สำคัญในการพัฒนาให้ผู้บริหารแสดงออกถึงบทบาทและพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัมพล เจริญรักษ์. (2560). รูปแบบการพัฒนาสุภาพะในโรงเรียนประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ชัชวาลย์ สิงหาทอง. (2561). รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 1(3), 1-12.
- ชำนาญ คำปัญญาโสโนทัย. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในฝัน: พหุกรณีศึกษา (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พันธ์ทิภา สร้างช้าง. (2558). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

- มิญช์มนัส วรรณมหินทร์ สलगสิงห์. (2564). การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาโรงเรียนสุขภาวะในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรรณปกรณ์ สุดตะนา. (2556). รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: พรินทวนกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). คู่มือการประเมินรางวัลทรงคุณค่า สพฐ. OBEC AWARDS เล่ม 2. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2564). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.
- สุริยา สรวงศิริ. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22 วันที่ 25 มีนาคม 2564 มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (หน้า 912-921).
- สุวิมล ติรกันนท์. (2555). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oak: Sage.
- Bennis, W. & Nanus, B. (1987). *Leaders: The Strategies for Taking Charge*. New York: Harper Xollins Publishers.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Flavia, C., Valter, M. & Mateus, H., (2012). Effects of Leader Intelligence, Personality and Emotional Intelligence on Transformational Leadership and Managerial Performance. *The Leadership Quarterly*, 23, 443–455.
- George, W., et al. (2007). Discovering your authentic leadership. *Harvard Business Review*, 85(2), 129–138.
- Hair, J. F., et al. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Kotter, J. P., & Cohen. (2002). *The heart of change: Real-life stories of how people change their organizations*. Boston: Harvard Business School.
- Lindegaard, S. (2009). *The Open Innovation Revolution: Essentials, Roadblocks and Leadership Skills*. New Jersey: John Wiley.
- Muchinsky, P. M. (1997). *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (5th ed.). California: Books/Cole.
- Schultz, D.P. and Schultz, S.E. (1998). *Psychology and Work Today: An introduction Industrial and Organizational Psychology*. New Jersey: Prentice-hall, Inc.
- Volk, A. (2012). A leadership competency profile for innovation leaders in a science-based research and innovation organization in South Africa. Retrieved May 13, 2023, from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812009056>