

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง
Factors Affecting Transformational Leadership of the School Administrators in Lampang Province
 นางผกาพรรณ เชื้อเมืองพาน * อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว **

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง และสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยครอบคลุม 3 ปัจจัย ได้แก่ ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ และการบริหารจัดการในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย สถานศึกษา จำนวน 153 แห่ง โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามสำหรับครู สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง เพียงปัจจัยเดียว คือ การบริหารจัดการในสถานศึกษา เฉพาะในด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_6) และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_9) โดยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม และตัวแปรทำนายทั้งสองสามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาได้ประมาณร้อยละ 67 และสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง มีดังนี้

$$\text{ในรูปคะแนนดิบได้แก่ } Y = 0.646 + 0.443(X_6) + 0.395(X_9)$$

$$\text{ในรูปคะแนนมาตรฐานได้แก่ } Z = 0.452(Z_6) + 0.405(Z_9)$$

Abstract

The purposes of this study were to determine the factors affecting the transformational leadership of the school administrators in Lampang Province and to establish a regression equation of transformational leadership. There were three factors investigated in this study, namely, background, emotional intelligence, and school management. The sample consisted of 153 schools. Two questionnaires were employed for data collection including a school administrator questionnaire and a teacher questionnaire. Hypotheses were tested by methods of Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results indicated that school management was the only one factor affecting the Transformational leadership, particularly in the areas of learning organization (X_6) and participatory management (X_9). The former predictor influenced transformational leadership more than the later predictor did. Approximately, 67.40 % of the variance in transformational leadership was jointly explained by these two predictors. The significantly predicted equations of the transformational leadership of the school administrators in Lampang Province were as follows:

$$\text{In terms of raw scores: } Y = 0.646 + 0.443(X_6) + 0.395(X_9)$$

$$\text{In terms of standardized scores: } Z = 0.452(Z_6) + 0.405(Z_9)$$

Keywords: Transformational leadership, Learning organization, Participatory management

* นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

e-mail address phagapun_parn@hotmail.com

** อาจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช e-mail address rataduang@hotmail.com

บทนำ

สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีความสำคัญสูงสุดและถือเป็นหน่วยที่ก่อให้เกิดผลทางการศึกษาที่มีคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต (Output) กระบวนการจัดการ (Process) และปัจจัยนำเข้า (Input) จากเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนา มีอิสระในการบริหารงาน สามารถจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างยืดหยุ่นคล่องตัว เป็นโรงเรียนของชุมชนและสะท้อนภูมิปัญญาของท้องถิ่นอย่างแท้จริง โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้กำกับดูแลและให้คำปรึกษา

อย่างไรก็ตาม ผลการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา จนถึงปัจจุบัน พบว่า มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ยังไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาอีกเป็นจำนวนมาก ในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน พบว่า สัมฤทธิ์ผลในวิชาหลัก ได้แก่ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ยังมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

ลักษณะปัญหาดังกล่าวขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญหลาย ๆ ด้าน ทั้งในด้านผู้เรียน ผู้สอนและผู้บริหาร แต่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรมากที่สุดคือ การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร (เสาวนิตย์ ทวีสันตนิ นกุล, 2548)

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมาก คือ แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) (Burns, 1978; Bass, 1985; Bass & Avolio, 1994; Bennis & Nanus, 1997; Kouzes & Posner, 1997) เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) จากภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) มีการกระจายอำนาจ เสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowering) มีคุณธรรม (Moral Agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนในปัจจุบัน (ประยุทธ์ ชูสอน, 2548)

จากการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร เป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์กร การสร้างทางเลือก และการนำไปสู่การปฏิบัติ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2548) และภาวะผู้นำยังก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา อย่างไรก็ตาม การมีภาวะผู้นำที่ดีที่สุด ที่เหมาะสมที่สุด สำหรับผู้บริหารสถานศึกษานั้นยังไม่สามารถหาคำตอบแบบสำเร็จรูปได้ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรที่จะต้องเผชิญกับสถานการณ์ในอนาคตที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นย่อมส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2548) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการการศึกษาในรูปแบบใหม่ โดยต้องสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์กับการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2545)

เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรดังกล่าวมาแล้ว โดยปัจจัยที่มีแนวโน้มส่งผลต่อภาวะผู้นำมักจะเกี่ยวข้องกับการมีวุฒิการศึกษาที่เหมาะสมที่จะส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (สุรศักดิ์ หลาบมาลา, 2544) การมีประสบการณ์ที่เพียงพอ เพราะผู้นำที่มีประสบการณ์มามากย่อมทำให้ผู้นำมีความคิดริเริ่มได้มากกว่า (กวีวงศ์พุด, 2536) ตลอดจนการพัฒนาตนเองอยู่เสมอของผู้นำด้วยการฝึกอบรมยังทำให้ผู้นำสามารถยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น มีความก้าวหน้าในงานด้วย (เครือวัลย์ ลีมอกิชาติ, 2531)

นอกจากปัจจัยดังกล่าวแล้วนี้ ผู้นำควรมีลักษณะอื่น ๆ เพิ่มขึ้นอีกนอกจากสติปัญญาและความเชี่ยวชาญ ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สามารถบริหารจัดการกับตนเองและสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดี คุณลักษณะดังกล่าวก็คือ ความฉลาดทางอารมณ์ นักการศึกษาหลายท่านพบว่ามีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในหลายองค์ประกอบ โดยเฉพาะองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งจะช่วยในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีประสิทธิภาพมากขึ้น (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2544 ; พิกุล ดิพิจันทร์, 2546)

จากที่กล่าวมาแล้วว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวขับเคลื่อนการให้บริการทางการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน แต่จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเมื่อเทียบกับภาพรวมของประเทศ และจากการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สองของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก ถึงแม้ว่าจะมีการส่งเสริมและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับสถานศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจในการบริหาร แต่สถานศึกษายังขาดความเข้มแข็งในการดำเนินการ ยังไม่มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเท่าที่ควร สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง อีกทั้งการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปางยังมีความจำกัด

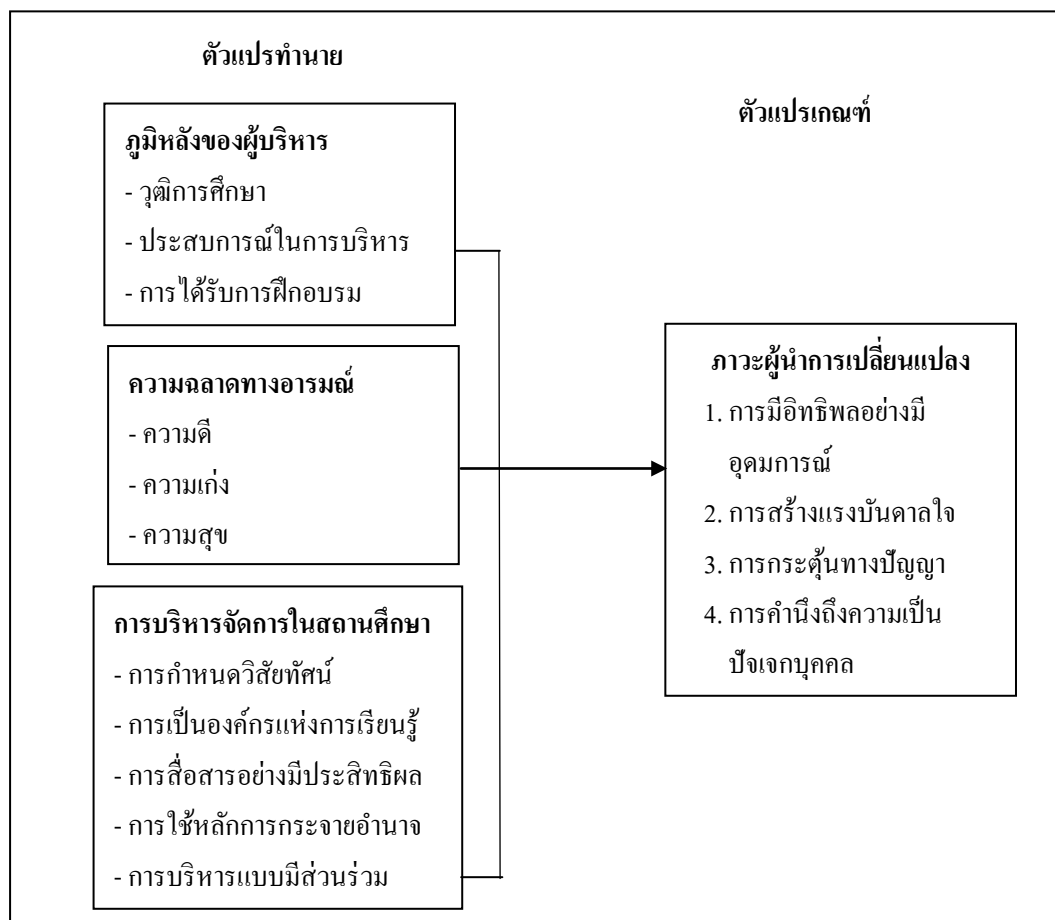
ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงว่า ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยบุคคลที่สามารถสะท้อนภาวะผู้นำของผู้บริหารได้ดี คือ ตัวผู้บริหารและครู การศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและการนำไปประกอบการพัฒนาสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษานี้ผู้วิจัยใช้แนวคิด/ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบส และอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1994) เพื่อกำหนดให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรเกณฑ์ ส่วนตัวแปรทำนายหรือปัจจัยที่ศึกษาประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ภูมิหลังของผู้บริหาร ความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งใช้กรอบแนวคิดของกรมสุขภาพจิต (2544: 2-3) กระบวนการทางจิต และการบริหารจัดการในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์มาจากรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงในแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางบวก และส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ปัจจัยที่นำมาศึกษาอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่สามารถนำมาเข้าสมการทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง

วิธีการดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาของรัฐในจังหวัดลำปาง จำนวน 436 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เดิม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 เขตพื้นที่การศึกษา แล้วทำการเลือกอำเภอแบบเจาะจง เนื่องจากแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ในแต่ละอำเภอมีลักษณะคล้ายคลึงกันทั้งขนาดของโรงเรียน ประเภท และสังกัด ได้ตัวแทนสถานศึกษาของรัฐจากอำเภอในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งหมด 153 แห่ง ซึ่งจำแนกเป็นสถานศึกษาของรัฐจากอำเภอเมืองลำปาง จำนวน 70 แห่ง จาก

อำเภอแม่ทะ จำนวน 48 แห่ง และจากอำเภอแจ้ห่ม จำนวน 35 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 153 คน และครูผู้รับผิดชอบจาก 4 กลุ่มงาน โดยผู้มากลุ่มงานละ 1 คน ได้แก่ กลุ่มงานบริหารงานวิชาการ กลุ่มงานบริหารงานบุคคล กลุ่มงานบริหารงบประมาณ และกลุ่มงานบริหารทั่วไปของแต่ละสถานศึกษา รวมทั้งหมด 612 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ คือ

1. แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเองเป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านภูมิหลัง ได้แก่ คุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร และประสบการณ์ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรม และปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งใช้แบบวัดของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 4 ระดับ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.89

2. แบบสอบถามสำหรับครูเป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการในสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหามากกว่า 0.80 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 และ 0.98 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยจากบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราชไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 เขต 3 และสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ติดตามแบบสอบถามที่ไม่ได้ส่งกลับคืนภายใน 60 วัน โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างนั้นอีกครั้งหนึ่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จากผู้บริหาร จำนวน 145 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.77 ครู จำนวน 580 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.77

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงพรรณนาของปัจจัยภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหาร วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ส่วนประสบการณ์ในการเข้ารับการอบรม ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยการบริหารจัดการในสถานศึกษา และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายกับตัวแปรเกณฑ์ โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ

3. การสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุแบบขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. ในส่วนของปัจจัยภูมิหลัง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 80.7 มีประสบการณ์ในการบริหารมากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.7 และได้รับการฝึกอบรมในระดับปานกลาง ในส่วนของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ สำหรับปัจจัยการบริหารจัดการในสถานศึกษา พบว่า โดยรวมผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติในระดับมาก

ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การใช้หลักการกระจายอำนาจ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการกำหนดวิสัยทัศน์

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับจากด้านที่มีพฤติกรรมมากไปหาน้อย คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญา

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยการบริหารจัดการในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การใช้หลักการกระจายอำนาจ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการกำหนดวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง คือ ปัจจัยภูมิหลัง ซึ่งได้แก่ วุฒิก่อนศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร และการได้รับการฝึกอบรม

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มีเพียงปัจจัยเดียว คือ ปัจจัยการบริหารจัดการในสถานศึกษา เฉพาะในด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_6) และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_9) โดยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง มากกว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม และทั้งสองตัวแปรร่วมกันทำนายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง ได้ประมาณร้อยละ 67 และสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง มีดังนี้

$$\text{ในรูปคะแนนดิบได้แก่ } Y = 0.646 + 0.443(X_6) + 0.395(X_9)$$

$$\text{ในรูปคะแนนมาตรฐานได้แก่ } Z = 0.452(Z_6) + 0.405(Z_9)$$

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

ในจังหวัดลำปาง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุแบบขั้นตอน

(Stepwise Multiple Regression Analysis)

ปัจจัย	b	SE.b	β	R	R ²	Adjusted R ²	F
X_6	0.443	0.088	0.452**	0.795	0.632	0.630	246.084**
$X_6 X_9$	0.395	0.087	0.405**	0.824	0.679	0.674	149.991**

**p<.01 เมื่อ a = 0.646

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 เขต 3 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ได้มีการดำเนินการในการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนองตอบนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2551 ตามยุทธศาสตร์บริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อมรองรับการกระจายอำนาจ โดยจัดให้มีการประชุมสัมมนาและอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับสถานศึกษา เพื่อให้มีความเข้มแข็งสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดลำปางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยการบริหารจัดการในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การใช้หลักการกระจายอำนาจ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการกำหนดวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงมีแนวโน้มที่จะมีภาวะความเป็นผู้นำสูง ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของแวกเนอร์ และสเตอร์นเบิร์ก (Wagner & Sternberg, อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตมัย 2544: 59-60) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะประสบความสำเร็จในวิชาชีพทั้งในการบริหารและในชีวิตทั้งนี้เป็นเพราะว่า มีความสามารถในการ 3 ด้าน คือ ด้านการครองตน (Managing Self) ด้านการครองคน (Managing Others) และด้านการครองงาน (Managing Career) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ สำหรับปัจจัยการบริหารจัดการในสถานศึกษากับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกนั้นอาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง และกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลเพื่อให้สถานศึกษาความเป็นอิสระ คล่องตัว สามารถบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาได้สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารการศึกษาจะมีลักษณะแตกต่างไปจากเดิม โดยสถานศึกษาจะมีอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองมากขึ้น ภายใต้การบริหารในรูปของคณะบุคคล คือ คณะกรรมการโรงเรียน หรือคณะกรรมการสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการการศึกษาในรูปแบบใหม่ ใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในลักษณะการร่วมคิดร่วมทำ ผู้นำต้องเน้นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

3. ปัจจัยที่ไม่พบความสัมพันธ์กับต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยภูมิหลังซึ่ง ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร และการได้รับการฝึกอบรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะยังไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะสนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว ประกอบกับข้อมูลตัวแปรดังกล่าวยังไม่ค่อยกระจายซึ่งอาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโทและได้รับการฝึกอบรมในปริมาณใกล้เคียงกันและในเนื้อหาเดียวกันเนื่องจากต้นสังกัดเป็นผู้กำหนด ในส่วนที่เกี่ยวกับตัวแปรประสบการณ์ในการบริหารจะเห็นได้ว่าในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ประสบการณ์ของผู้บริหารอาจไม่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่ทำงานมาหลายปีอาจเหนื่อยล้าไม่กระตือรือร้นในการทำงานซึ่งตรงกันข้ามกับผู้บริหารมือใหม่ที่มีประสบการณ์น้อยอาจต้องการความก้าวหน้าและต้องการเห็นการเปลี่ยนแปลงจึงมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีเพียงปัจจัยการบริหารจัดการในสถานศึกษาเท่านั้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่เป็นตัวทำนายที่สำคัญคือ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (X_0) และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_1) โดยตัวแปรด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลโดยตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปางได้มากกว่าตัวแปรด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้งสองตัวแปรร่วมกันทำนายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปางได้ประมาณร้อยละ 67 จากข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง สิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก คือ การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมขับเคลื่อนองค์กร อันจะส่งผลให้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้ทิศทางการเปลี่ยนแปลงมีความชัดเจน สร้างความมั่นใจ

ในการไปสู่จุดหมายปลายทางเพื่อสร้างภาพใหม่ขององค์กร สิ่งนี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของมาร์ควาร์ดท์และเรย์โนลด์ (Marquardt and Reynolds, 1994) ที่กล่าวว่า ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร (Corporate Learning Culture) จะมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ แม้จะเสี่ยงต่อการผิดพลาดบ้าง แต่การวัดผลสำเร็จการเรียนรู้ พิจารณาจากการบูรณาการความคิดทั้งหมดขององค์กรเข้าด้วยกัน และวัฒนธรรมองค์กรต้องช่วยให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในเรื่องความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) การไตร่ตรอง (Self-Reflective) และการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งให้สมาชิกได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองทุกคน นอกจากนี้องค์กรจะต้องสนับสนุนด้านขวัญกำลังใจและการเงินอย่างเพียงพอและเหมาะสม

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการประเมินตนเอง ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาตนเองสู่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ในระดับสถานศึกษา

1. ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านการกระตุ้นทางปัญญาที่เน้นให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาจากหลายแง่มุม เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นแล้วด้วยวิธีการใหม่ๆ อันจะช่วยให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างยั่งยืน
2. ผู้บริหารต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง โดยใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างกัลยาณมิตร

ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น มีหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม เนื่องจากตัวแปรทั้งสองสามารถส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น
2. ผู้บริหารควรศึกษาหาแนวทางการใช้หลักการกระจายอำนาจ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อให้ส่งผลในทางปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม

ในด้านการวิจัย

1. ควรส่งเสริมการทำวิจัยกรณีศึกษา ในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหาร โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (self-efficacy) และความสามารถด้าน ICT เพื่อให้ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แม่นยำที่สุด เป็นต้น

-
3. ควรสร้างรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและทำการศึกษาผลที่เกิดขึ้นในการใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพัฒนา และใช้สถิติขั้นสูงในการวิเคราะห์เพื่อศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 4. ควรทำการวิจัยซ้ำโดยขยายกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสถานศึกษาในจังหวัดอื่น ๆ นอกเหนือจากจังหวัดลำปาง

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. (2543). *อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์*. นนทบุรี : สำนักพัฒนาสุขภาพจิต.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545*.
กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กวี วงศ์พุฒ. (2539). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- ประยูทธ ชูสอน. (2548). *พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2544). "เขาว์อารมณ์กับการทำงาน" *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 27 (4) : 14-23.
- วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ. (2545). *ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้*.
กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระวัฒน์ ปันนิตานัย. (2544). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลง* กรุงเทพมหานคร ธนาเพรส แอนด์กราฟฟิค
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). *ประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา: คุณลักษณะสำคัญ
ของผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์* วิชาการ, 5 (1) : 7-13.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). *สังคมได้อะไร...จากการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพ
พิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *การสังเคราะห์รายงานวิจัยการกระจายอำนาจทางการศึกษาใน 8 ประเทศ*.
กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- เสาวนิตย์ ทวีสันตทินุกูล. (2548). *ภาวะผู้นำปรีวรต:ตัวจักรสำคัญสำหรับผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา*. สงขลา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- Alan, Mortiboy. (2005). *Teaching with Emotional Intelligence*. London and New York: Taylor & Francis Inc.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformational
Leadership*. Tousand Oake: Sage.
- _____. (1990). "The Implications of Transactional and Transformational Leadership for Individual, Team, and
Organizational Development". *Research in Organizational Change and Development*. 4, 231-272.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Davis, B. (1997). *Transformational Leadership and Organizational Learning :Leader Actions that Stimulate Individual
and Group Learning*. In Disseration Abstracts International.
- Marquardt, M.J. & Reynolds, A. (1994). *The Global Learning Organization*. New York: IRWIN.