

แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

กุหลาบ หงส์ทอง^{1*} และ นพดล เจนอักษร²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 2) พัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีขั้นตอนดังนี้ (1) กำหนดตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและ (2) กำหนดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และ (3) พัฒนาคุณภาพเครื่องมือแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย คือโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทยจำนวน 331 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 1 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูล 662 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือการวิเคราะห์เนื้อหา แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนก และความเป็นปรนัยโดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารและครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีทั้งหมด 8 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ด้านที่ (1) การสร้างศรัทธา มีตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 10 ข้อ (2) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา มีตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 10 ข้อ (3) การมีวิสัยทัศน์ มีตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 5 ข้อ (4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีตัวแปรที่สังเกตได้จำนวน 4 ข้อ (5) การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 5 ข้อ (6) การมุ่งบริหารค่าตอบแทน มีตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 5 ข้อ (7) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 4 ข้อ และ (8) การสร้างแรงบันดาลใจ มีตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 5 ข้อ 2) แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.6-1.0 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .985 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .200 - .600 และมีความเป็นปรนัย

คำสำคัญ: แบบวัด, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

¹ นิสิตปริญญาเอก ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

* ผู้พิมพ์ประสานงาน โทร. +669 8253 9589 อีเมล: kulab225588@gmail.com



The Measurement Instrument for Transformational Leadership of Secondary School Administrator for Scale

Kulab Hongthong^{1*} and Nopadol Chenaksara²

Abstract

The objectives of this research were 1) to analyze the indicators for transformational leadership of secondary school administrators and 2) to develop the measuring instrument for transformational leadership of secondary school administrators. The research was comprised of steps as follows; firstly to determine the relevant variables for transformational leadership of secondary school administrators, secondly to determine indicators for transformational leadership of secondary school administrators, and thirdly to develop the measuring instrument quality for transformational leadership of secondary school administrators. The sample of this research consisted of 331 secondary schools in Thailand. The respondents were in the total of 662 persons which included one school administrator and one teacher of each school. The instruments used for data collection were document analysis form, semi-structured interview form, and opinionnaire. The statistic used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Exploratory Factor Analysis. The assessment of measuring instrument in validity, reliability, discrimination, and objective was carried out by the experts, administrators, and teachers. The findings of this research were as follows: 1) The indicators for transformational leadership of secondary school administrators were comprised of 8 dimensions namely; (1) idealized influence, with 10 observed variables, (2) subordinate development, with 10 observed variables, (3) visionary, with 5 observed variables, (4) achievement motivation, with 4 observed variables, (5) information and technology leadership, with 5 observed variables, (6) remuneration management, with 5 observed variables, (7) personal mastery, with 4 observed variables, and (8) inspiration, with 5 observed variables respectively. 2) a measurement instrument for transformational Leadership of Secondary school administrators had a content validity ranging from 0.6 to 1.0, a reliability value of .985, a discrimination of .200 to .600 and it was objectivity.

Keywords: Measurement Instrument, Transformational Leadership

¹ Doctoral student of the Doctor of Philosophy Program, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Silpakorn University

¹ Assistant Professor of the Doctor of Philosophy Program, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Silpakorn University

* Corresponding Author +669 8253 9589 e-mail: kulab225588@gmail.com



1. บทนำ

ปัจจุบัน โลกได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทำให้โลกก้าวสู่ยุคการแข่งขันทางเศรษฐกิจเสรี ไร้พรมแดน และสังคมบนฐานแห่งความรู้ สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาองค์กร ให้สามารถก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลง และสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ องค์กรจะต้องบริหารการเปลี่ยนแปลง และวางแผนกลยุทธ์ ในการพัฒนาองค์กร เพื่อสร้างจุดแข็ง โดยจะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรท่ามกลางความท้าทายของการบริหาร ในยุคของการแข่งขันด้วยทุนมนุษย์ “คน” จึงเป็นต้นทุนสำคัญขององค์กรในการทำให้องค์กร บรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และตอบสนองต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จึงจำเป็นต้องสร้างความเข้มแข็งให้เพียงพอที่จะเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และปรับเปลี่ยนบทบาทจากการให้ความสำคัญกับการทำงานประจำและงานเอกสาร มาเป็นการสนับสนุนเชิงกลยุทธ์ให้องค์กรสามารถบริหารกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ [1] กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านวิทยาการ และความก้าวหน้า ทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้แต่ละประเทศไม่สามารถ ปิดตัวอยู่โดยลำพังได้ ต้องร่วมมือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การดำรงชีวิตของคนในแต่ละประเทศ มีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันมากขึ้น ในขณะเดียวกันสังคมโลก ในยุคปัจจุบันก็เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารทำให้คนต้องคิดวิเคราะห์ แยกแยะและมีการตัดสินใจที่รวดเร็วเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในสังคมที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น สิ่งเหล่านี้นำไปสู่สภาพการณ์ของการแข่งขันทางเศรษฐกิจ การค้าและอุตสาหกรรมระหว่างประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้และเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้หลายประเทศต้องปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นคุณภาพของการจัดการศึกษาจึงเป็นตัวบ่งชี้สำคัญประการหนึ่งสำหรับศตวรรษที่ 21 และศักยภาพในการแข่งขันในเวทีโลกของแต่ละประเทศ ประเทศที่จะอยู่รอด

ได้หรือคงความได้เปรียบก็คือประเทศที่มีอำนาจทางความรู้และเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ซึ่งในยุคโลกไร้พรมแดนคนต่างชาติจะเข้ามาทำงานและประกอบอาชีพในประเทศไทยมากขึ้นและในขณะเดียวกันคนไทยก็มีโอกาสไปทำงานและประกอบอาชีพในต่างประเทศมากขึ้นด้วยเช่นกัน [2] ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำองค์กร จึงเป็นบุคคลที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพและผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ผู้บริหารจึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม มีความรู้ มีคุณธรรม มีประสบการณ์ทางการบริหาร ยุคใหม่ ต้องปฏิรูปตนเอง และเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถตอบสนองต่อการแข่งขัน ความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก จากการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอันเนื่องมาจากแรงผลักดันต่างๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี โรงเรียนเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา การบริหารการเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน ต้องเป็นผู้นำยุคใหม่ที่สามารถมองภาพขององค์กรได้อย่างทะลุปรุโปร่งและชัดเจน สามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันและภาพในอนาคตที่ต้องให้ความสำคัญและต้องเปลี่ยนแปลงรวมทั้งต้องเป็นผู้นำทีมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.2 เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

3. ข้อคำถามการวิจัย

3.1 ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประกอบด้วยอะไรบ้าง

3.2 แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นอย่างไร

4. ประชากร

โรงเรียนมัธยมศึกษาปีการศึกษา 2558 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 2,361 โรงเรียน

5. กลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางประมาณขนาดตัวอย่างของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) [3] ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียนมีจำนวน 2 คน คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้สอนจำนวน 1 คน รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 662 คน

6. ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยเรื่องแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้วิธีวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) และนำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) มาสังเคราะห์จนได้ประเด็นการสัมภาษณ์

2) สร้างเครื่องมือสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญโดยผู้วิจัยใช้การเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมในการให้ข้อมูลมากที่สุด จำนวน 5 ท่าน และนำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) มาสังเคราะห์จนได้ประเด็นสำหรับศึกษาต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

1) นำข้อมูลจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาสรุปเป็นตัวแปรที่จะศึกษา โดยนำตัวแปรที่ได้ไปสร้างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในลักษณะของแบบสอบถามจำนวน (Questionnaire) จำนวน 143 ข้อ

2) นำเครื่องมือการวิจัยที่จัดทำขึ้นไปตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาผล และนำผลที่ได้ มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item - Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาค่า IOC ที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.6–1.0 และตัดข้อคำถามรวมทั้งปรับปรุงแบบข้อความตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเหลือข้อคำถามจำนวน 140 ข้อจาก 143 ข้อ

3) นำเครื่องมือการวิจัยไปปรับแก้ตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับการวิจัย จำนวน 15 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ 0.985

4) นำเครื่องมือการวิจัย ที่เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหาร และการสอนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน ตัวแทนครูผู้สอนจำนวน 1 คน มีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน จำนวน 331 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 662 คน และได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมา 287 โรงเรียน รวม 574 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.70

ขั้นตอนที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ มา กำหนดตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และวิเคราะห์น้ำหนักของตัวแปรในแต่ละตัวบ่งชี้มาเป็นเกณฑ์ในการสร้าง แบบวัด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลที่ได้จากการดำเนินการ คือ ตัวบ่งชี้และตัวแปรที่สังเกตได้ของแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาและ เพื่อให้มีความเชื่อมั่นว่าแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรง (Validity) ความเชื่อมั่น (Reliability) อำนาจจำแนก (Discrimination) ความเป็นปรนัย (Objectivity) และความน่าเชื่อถือได้ด้วยการทดลองใช้จริง สามารถนำไปใช้ในการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเหมาะสม น่าเชื่อถือ และเป็นประโยชน์ โดยมีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนี้

1) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สร้างและพัฒนาขึ้นมา ด้วยการหาคุณภาพเครื่องมือ 4 ประเด็น คือ

1.1) ความเที่ยงตรง (Validity) การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา ของแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างตัวบ่งชี้กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ค้นพบ เพื่อทราบค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) รายข้อของตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่า 0.5 ขึ้นไป

1.2) ความเชื่อมั่น (Reliability) การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยการให้ผู้เชี่ยวชาญ 30 คน แสดงความคิดเห็นที่มีต่อเครื่องมือแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยพิจารณาค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ของ Garrett ว่าถ้ามีค่าตั้งแต่ 0.71-1.00 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

1.3) อำนาจจำแนก (Discrimination) การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก โดยการให้ ผู้บริหารและครูจำนวน 30 คน แสดงความคิดเห็นที่มีต่อเครื่องมือแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อนำ

ข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (r) โดยพิจารณาค่าอำนาจจำแนกมีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป

1.4) ความเป็นปรนัย (Objectivity) การวิเคราะห์หาความเป็นปรนัย โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน แสดงความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ค้นพบ เพื่อพิจารณาความชัดเจนของภาษา รัดกุม อ่านง่าย สื่อความหมายที่มีความเข้าใจที่สอดคล้องกันโดยไม่ต้องตีความหมาย โดยพิจารณารายข้อของตัวบ่งชี้ที่มีความเป็นปรนัยสูง

2) ทดลองใช้เครื่องมือแบบแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว ผู้วิจัยนำเครื่องมือแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งหมด 30 คน วាយอมรับผลการประเมินตนเองของผู้ทดลองใช้เครื่องมือหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำผลการยอมรับเครื่องมือแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จากผู้ทดลองใช้ไปรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อไป

8. ผลการวิจัย

8.1 ผลการรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป องค์ประกอบเชิงสำรวจองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal component analysis : PCA) เพื่อหาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ผลการทดสอบ KMO Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy ของข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเท่ากับ 0.976 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.8 แสดงว่าข้อมูลชุดนั้นสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบได้ในระดับดีมาก ดังนั้นข้อมูลชุดนี้จึงมีความเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ดี เมื่อนำองค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรหรือค่าไอเกน (eigen value) เท่ากับ 1 ขึ้นไปตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser) ได้จำนวน 22 องค์ประกอบ นำไปหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal rotation) ด้วย



วิธีแวนแมกซ์ (Varimax method) โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกตัวแปรที่มีค่านำหนักองค์ประกอบ (factor loading) เท่ากับ 0.55 ขึ้นไป จำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบนั้น ๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ซึ่งพบว่า ได้ 8 ตัวบ่งชี้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าความแปรปรวนของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	ค่าความแปรปรวน	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม	ค่าความแปรปรวน	ค่าร้อยละของความแปรปรวน	ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม
1	60.530	43.236	43.236	11.634	8.310	8.310
2	4.386	3.133	46.369	10.174	7.267	15.577
3	3.158	2.256	48.624	7.109	5.078	20.655
4	2.476	1.768	50.392	6.986	4.990	25.645
5	2.167	1.548	51.941	6.668	4.763	30.408
6	1.895	1.354	53.294	6.522	4.659	25.066
7	1.793	1.281	54.575	6.518	4.656	39.722
8	1.717	1.226	55.802	6.038	4.313	44.035

จากตารางที่ 1 พบว่าค่าร้อยละของความแปรปรวนอยู่ระหว่าง 4.313 - 8.310 และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 44.035 ลักษณะนี้แสดงว่าทั้ง 8 ตัวบ่งชี้สามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบได้เท่ากับ 44.035 และองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 8 ตัวบ่งชี้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

ตัวบ่งชี้ด้านที่	ตัวแปรที่สังเกตได้
1. การสร้างศรัทธา	10
2. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	10
3. การมีวิสัยทัศน์	5
4. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4
5. การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	5
6. การมุ่งการบริหารค่าตอบแทน	5
7. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	4
8. การสร้างแรงบันดาลใจ	5

จากตารางที่ 2 พบว่าตัวบ่งชี้แต่ละด้าน ประกอบด้วยจำนวนตัวแปรที่สังเกตได้แตกต่างกันดังนี้

ตัวบ่งชี้ด้านที่ 1 การสร้างศรัทธา ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 10 ตัวแปร ได้แก่ 1) กระตุ้นให้บุคลากรมองปัญหาในหลาย ๆ มุมมอง 2) แสดงให้เห็นถึงมุ่งมั่น อุทิศตน ผูกพันกับสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง 3) สามารถควบคุมอารมณ์ได้แม้ในสถานการณ์ที่วิกฤติ 4) แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเอง 5) ให้ความเป็นมิตร แสดงความมีน้ำใจให้ความเป็นกันเองกับบุคลากร 6) มีความสามารถในการสร้างความไว้วางใจต่อบุคลากร 7) เสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ให้บุคลากรในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน 8) แสดงความสามารถจนเป็นที่ศรัทธา และไว้วางใจแก่บุคลากร 9) แสดงให้ผู้อื่นรู้สึกถึงพลังอำนาจ (power) และความมั่นใจในตัวเอง 10) มีทักษะการพูด แสดงให้บุคลากรเห็นว่า ความรักความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานได้

ตัวบ่งชี้ด้านที่ 2 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 10 ตัวแปร ได้แก่ 1) เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) รักษาความสัมพันธ์กับครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเชิงความร่วมมือ 3) สร้างบรรยากาศให้บุคลากรได้มีการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดและเสนอแนะร่วมกัน 4) มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดแต่ละบุคคล 5) สร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรบนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6) ส่งเสริมสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างทั่วถึง 7) รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร แต่ละบุคคล 8) แสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของบุคลากร 9) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการ 10) สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความสามารถ ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

ตัวบ่งชี้ด้านที่ 3 การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) กำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการบริหารอย่างชัดเจน 2) เป็นผู้นำในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม 3) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ 4) มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดความคิด

ไปสู่บุคลากรในโรงเรียน และ 5) กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการบริหารงาน

ตัวบ่งชี้ด้านที่ 4 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) สนับสนุน จูงใจให้บุคลากรเพิ่มความพยายามในการทำงานมากกว่าปกติเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์ 2) แสดงให้บุคลากรเห็นว่าโรงเรียนเป็นของทุกคนที่ควรรักและผูกพัน 3) สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น กระตือรือร้นและต้องการบรรลุเป้าหมาย และ 4) ให้โอกาสผู้ร่วมงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

ตัวบ่งชี้ด้านที่ 5 การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) ตระหนักเห็นความสำคัญของการพัฒนางานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย 2) จูงใจให้บุคลากรสืบค้นข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย 3) ชักชวนให้บุคลากรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด 4) มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) กล้าเสี่ยงและคิดค้นสิ่งใหม่

ตัวบ่งชี้ด้านที่ 6 การมุ่งบริหารค่าตอบแทนประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) ให้ในสิ่งที่บุคลากรต้องการเพื่อตอบแทนกับการปฏิบัติงานที่ทุ่มเท 2) สร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรว่าจะได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ 3) ชี้แจงให้บุคลากรทราบชัดเจนถึงผลตอบแทนที่จะได้รับหากทำงานถึงเกณฑ์มาตรฐาน 4) ให้ในสิ่งที่บุคลากรต้องการเพื่อตอบแทนกับการปฏิบัติงานที่ทุ่มเท 5) ให้ขวัญและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ

ตัวบ่งชี้ด้านที่ 7 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดเก็บข้อมูล การค้นคว้าองค์ความรู้ และการสร้างกระบวนการที่ค้นคว้าอย่างรวดเร็ว 2) เป็นผู้นำการใช้และจัดการความรู้ เป็นฐานในการพัฒนางาน 3) มีความสามารถในการเสริมสร้างความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากร 4) ร่วมกับบุคลากรแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

ตัวบ่งชี้ด้านที่ 8 สร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญและมีคุณค่าใน

ตนเอง 2) เป็นต้นแบบของบุคลากรในการอุทิศตนและเวลาให้กับการพัฒนา 3) เป็นผู้นำในการปฏิบัติมากกว่า การสั่งการ 4) มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูงและ 5) มีความมั่นใจในตนเอง มองโลกในแง่ดี

8.2 ในการพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีทั้งหมด 8 ด้าน ข้อคำถามจำนวน 140 ข้อ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธียืนยันจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง รายชื่อ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งมีค่าทั้งหมดระหว่าง 0.60-1.0 แล้วนำไปทดลองใช้จริงกับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนทั้งหมด 30 คน จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.985 ค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือมีค่าระหว่าง 0.20-0.60 และตัวบ่งชี้ของแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความเป็นปรนัยสูง แสดงว่าแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบวัดที่ยอมรับว่าความเที่ยงตรงมีคุณภาพสามารถวัดได้ตามสภาพจริง

9. สรุปและการอภิปรายผล

จากผลการวิจัยแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบประเด็นสำคัญ

สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

9.1 จากผลการวิจัยตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นพหุตัวแปร มีกลุ่มตัวบ่งชี้ 8 ด้านที่สำคัญได้แก่ 1) การสร้างศรัทธา 2) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 5) การเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 6) การมุ่งการบริหารค่าตอบแทน 7) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 8) การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างศรัทธาของผู้บริหาร คือ สามารถกระตุ้นให้บุคลากรมองปัญหาในหลาย ๆ มุมมอง แสดงให้เห็นถึงมุ่งมั่นอุทิศตน ผูกพันกับสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง สามารถควบคุมอารมณ์ได้แม้ในสถานการณ์ที่วิกฤติ แสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ให้ความเป็นมิตร

แสดงความมีน้ำใจ ให้ความเป็นกันเองกับทุกคน มีความสามารถในการสร้างความไว้วางใจต่อบุคลากร เสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ให้บุคลากรในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน แสดงความสามารถจนเป็นที่ศรัทธา และไว้วางใจแก่บุคลากร แสดงให้ผู้อื่นรู้สึกถึงพลังอำนาจ (power) และความมั่นใจในตัวเอง มีทักษะการพูด แสดงให้บุคลากรเห็นว่าความรักความไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี ปรากฏผลว่าอยู่ในระดับสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร คือ ผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้นำองค์กร หรือหัวหน้าหน่วยงาน ทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องต้องแสดงออกให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน หรือหน่วยงานอื่นเห็นถึงพลังอำนาจ แต่ไม่ใช่ อิทธิพลที่มาจากอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง เชื่อมั่นในตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี เช่น ความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความรับผิดชอบสูง การอุทิศตน โดยไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตัว เห็นได้จากการที่บุคลากร หรือหน่วยงานอื่นๆให้การยอมรับ ศรัทธา นิยมชมชอบ ให้ความไว้วางใจ ให้ความเคารพ มีพฤติกรรมเลียนแบบ [4] นอกจากนี้ผู้บริหารที่กระทำตนเป็นแบบอย่างในการอุทิศเวลา เสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความเชื่อมั่นในตนเอง แน่วแน่ในอุดมคติ ความเชื่อและค่านิยมของตน ให้ความสำคัญกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ให้กำลังใจ และความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงข้อคิดเห็นต่อปัญหาที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องปฏิบัติตามหลักคุณธรรม และจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน [5] ผู้บริหารสถานศึกษาที่มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานทุกคนอย่างตั้งใจ และผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเอาใจใส่และเป็นกันเองต่อผู้ร่วมงานทุกคนทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ [6] อีกทั้งผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) นั้น ผู้นำทางการศึกษาจะต้องสร้างแรงบันดาลใจและนำการ พัฒนาการประยุกต์ใช้

เกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยี เพื่อสร้างความเป็นเลิศ และการสนับสนุน การเปลี่ยนแปลง ในองค์กร จากการศึกษาวิจัยทัศนร่วมกันกับคนในองค์กร ได้แก่ 1) สร้างแรงบันดาลใจและจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วมกันถึงการเปลี่ยนแปลงให้เกิดประโยชน์ สูงสุด การใช้ทรัพยากรยุค เศรษฐกิจดิจิทัลร่วมกันเพื่อ ตอบสนองให้เกิดเป้าหมาย การเรียนรู้และการสนับสนุน การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของผู้บริหารทางการศึกษา 2) การมีส่วนร่วมใน กระบวนการต่อเนื่อง ในการพัฒนาการนำเทคโนโลยีไปใช้ การดำเนินการแผนเชิงกลยุทธ์ในทุกระดับตามวิสัยทัศน์ ร่วมกันด้าน เทคโนโลยีและ 3) การสนับสนุนนโยบายการ ระดมทุน เพื่อสนับสนุนเทคโนโลยีและการดำเนินการตาม วิสัยทัศน์ร่วมกันด้านเทคโนโลยี การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) ผู้นำทางการศึกษาจะ ต้องสร้างสรรค์ พลวัตในการใช้ เทคโนโลยีให้เป็นปกติ จน เกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ แบบโลกดิจิทัลในสถานศึกษา การจัดหาและส่งเสริมให้ ผู้เรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้ ดังกล่าวอย่างทั่วถึง ได้ แก่ 1) การตรวจสอบนวัตกรรม การเรียนการสอนที่มุ่งเน้น พัฒนาอย่างต่อเนื่องของการ เรียนรู้ยุคดิจิทัล 2) การ ส่งเสริมการมีประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีเพื่อการ เรียนรู้ 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พร้อมกับเทคโนโลยีและการเรียนรู้ ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อ ตอบสนองแต่ละความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน ทุกคน และ 4) การส่งเสริมการมี ส่วนร่วมในระดับ ท้องถิ่น และชุมชนการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และดิจิทัล [7] และท้ายที่สิ่งสำคัญที่ ผู้บริหารจะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดเปลี่ยนแปลงต้อง เป็นต้นแบบของบุคลากรในการอุทิศตนและเวลาให้กับ การพัฒนา แสดงให้บุคลากรเห็นว่าโรงเรียนเป็นของทุกคน มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง และ มีความมั่นใจในตนเอง มองโลกในแง่ดี การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานวิชาการ มีเป้าหมาย มีการวางแผนที่จะทำให้ บรรลุเป้าหมาย สร้างแรงบันดาลใจโดยนำเรื่องของบุคคล ที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้เกิดความรู้สึกมีแรงกระตุ้น หรือได้รับพลังเพิ่ม และมีข้อมูลเพิ่มจากบุคคลเหล่านี้ (เกิดองค์ความรู้ใหม่) สุดท้าย มีตั้งรางวัล เมื่อผลลัพธ์ที่



ออกมาได้ผลในช่วงระยะเวลาที่เรากำหนดไว้มีความมั่นใจรักชาติศทาง หมายความว่า เราควรมีความตื่นตัว อยู่ตลอดขาดเกลตาแผนการ เมื่อมีเป้าหมายที่วางไว้และ ตัวเองรู้ว่าทำอย่างไรถึงจะบรรลุเป้าหมายนั้น และเมื่อทำ สำเร็จนั้นแสดงให้เห็นว่าคุณดำเนินตามแผนไปสู่เส้นทาง แห่งดวงดาว [8]

9.2 แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนา มีความเที่ยงตรง มี คุณภาพ น่าเชื่อถือ ได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ และ นำไปใช้จริงกับผู้บริหาร และครูผู้สอน สามารถวัดค่าได้ ตรงตามความเป็นจริง และตรงตามวัตถุประสงค์ที่ นักวิจัยต้องการวัด โดยผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือ เพื่อตัดสินใจและคัดเลือกเครื่องมือว่าทั้งฉบับมี คุณภาพ เกิดจากกระบวนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ อย่างเป็นระบบ และมีคุณภาพ พบว่า ผลการยืนยัน คุณภาพเครื่องมือ มีความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น อำนาจ จำแนกสูง และมีความเป็นปรนัยตามเกณฑ์ที่กำหนด [9]

10. ข้อเสนอแนะการวิจัย

10.1 ข้อเสนอแนะและการนำผลการวิจัยไปใช้ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เรื่อง แบบวัดภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

1) ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการนำแบบวัด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาไปใช้วัด 360 องศา เพื่อเป็นแนวทางการ ประเมินในการพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2) ผู้บริหารควรได้นำแนวทางการวัดภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในแต่ละตัวบ่งชี้ไปใช้ในการ บริหารงานโดยเฉพาะการบริหารงานของคณะ กรรมการ ฝ่ายบริหารภายในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

10.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อศึกษาเพิ่มเติม เกี่ยวกับตัวบ่งชี้การบริหารของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา จะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารโรงเรียนในระดับอื่น ๆ และ ในบริบททางสังคมของโรงเรียนแต่ละพื้นที่ที่แตกต่างกัน

11. เอกสารอ้างอิง

- [1] Aporn Puwittayapan. (2007). Human Resource Development for Excellence Bangkok : HR centre.
- [2] Boonchuay Sairam. (2016). [online]. Leadership Skills for 21st Century School Organizations. [cited April 18, 2016]. Available from : <https://www.gotoknow.org/posts/565807> (in Thai)
- [3] Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. New York : Minnesota University.
- [4] Somkiat Balla. 2011) Transformational Leadership of School Administrators Affecting the Learning Organization of Schools Amphoe Mueang Pathumthani Under The Office of Pathumthani Primary Educational Service Area 1. Master's Thesis Department of Educational Administration Technology. Faculty of Industrial Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- [5] Uthaiwan Foihirun. (2008). Leadership of Basic Education School Administrators Under Chonburi Basic Educational Service Area Office 1. Master's Thesis for The Degree of Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University. (in Thai)
- [6] Phrakru Pimol Kanchanatham (Banhan Thapthimsri). (2011). Administrators' Transformational Leadership in Laokhwan District The Office of Kanchanaburi Primary Educational Service Area 4. Master's Thesis for Master of Arts Program in Buddhist Studies Department of Educational



- Administration Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (in Thai)
- [7] Tongluck Boontham. (2016). Leadership in Digital Economy Era and Sustainable Development of Educational Organizations. “Technical Education Journal King Mongkut’s University of Technology North Bangkok.” Vol.7 No.1 : 217-226. (in Thai)
- [8] Intira Mee-inkerd. (2017). [online]. Inspiration in Academic. [cited June 8, 2017]. Available from : www.thonburi-u.ac.th/KM/Inspiration (in Thai)
- [9] Kanlaya Wanitbuncha, (2012). Statistics for Research. Bangkok : Chulalongkorn University. (in Thai)