**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ   
หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ**

**Transformational Leadership of the Executive of the Naval Special Warfare Training Center Naval Special Warfare Command Royal Thai Fleet.**

พันจ่าเอก ณัฐวัช หอมรื่น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษดา ผ่องพิทยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร อินทรสมพันธ์

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างมีบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการและนักเรียน จำนวน 197 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบ การทดสอบค่า (t-test)

**ผลการวิจัยพบว่า**

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการใน 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา

2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ ระหว่าง ของข้าราชการและนักเรียน ไม่แตกต่างกัน สถิติการเปรียบเทียบทั้ง ด้านที่ 4 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ** : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง,ผู้บริหาร

**ABSTRACT**

The purpose of this research was to 1) study the transformational leadership of the executive of the Naval Special Warfare Training Center, Naval Special Warfare Command, Royal Thai Fleet 2) compare the transformational leadership of the executive of the Naval Special Warfare Training Center, Naval Special Warfare Command, Royal Thai Fleet consist of 4 parts which are: the charisma leadership, the inspiration motivation, the intellectual stimulation and the individualized consideration. The sample group consisted of 197 government officers and students in Naval Special Warfare Training Center Naval Special Warfare Command, Royal Thai Fleet. The instruments were used in the study were the five-leveled rating scale questionnaire and check list. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation and t-test.

The results of this research as follows:

1) The transformational leadership of the executive of the Naval Special Warfare Training Center, Naval Special Warfare Command, Royal Thai Fleet was at the high level. The results of separate consideration from the highest level to the lowest level, the charisma leadership, the individualized consideration, the inspiration motivation and intellectual stimulation, respectively.

2) The comparison of the transformational leadership of the executive of the Naval Special Warfare Training Center, Naval Special Warfare Command, Royal Thai Fleet between the government officers and the students was the same and the statistic of the comparison of 4 parts was the same, which it given the significance level of .05

**Keywords:** Transformational Leadership

**บทนำ**

ปัจจุบันประเทศในโลกเสมือนเป็นสังคมเดียวกัน จึงต้องมีผู้นำที่มีคุณลักษณะที่พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ดังคำกล่าวที่ว่าด้วยหลักพิชัยสงครามของซุนวู “รู้เขา รู้เรา รบร้อยครั้งชนะร้อยครั้ง” การใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านหลักสูตรการสอนเทคโนโลยีการศึกษา แม้กระทั่งการกำหนดหลักสูตรทางทหารในการศึกษาอบรม เช่นเดียวกันผู้นำที่ดีจะต้องบริหารได้สำเร็จด้วยการใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย ถูกต้อง ครบถ้วน ทั้งนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาชน ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

การเปลี่ยนแปลง และแนวโน้มในอนาคต สะท้อนให้เห็นความเสี่ยง จำเป็นต้องเตรียมคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลกและภูมิภาค โดยเฉพาะในประชาคมอาเซียน แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) จึงมุ่งเน้นการพัฒนาคน ทุกช่วงวัยให้เข้าสู่สังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเสริมสร้างศักยภาพของคนในทุกมิติ และจิตสำนึกในศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความเพียร อันจะส่งผลให้ประสิทธิผลของงานและขององค์การให้สูงขึ้น ดังนั้นการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นสำหรับนายทหารเรือ ในอนาคต จากวิสัยทัศน์ของกองทัพเรือคือ “เป็นหน่วยงานความมั่นคงทางทะเลที่มีบทบาทนำในภูมิภาค และเป็นเลิศในการบริหารจัดการ” โดยนุ่งเน้นการพัฒนาและการเสริมสร้าง จุดแข็งของกองทัพเรือ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการปกป้องเอกราชอธิปไตย และผลประโยชน์ของชาติทางทะเลรวมทั้งช่วยเหลือประชาชนเมื่อเกิดอุบัติภัยหรือภัยพิบัติต่างๆ ศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ มีภารกิจหลักในการจัดการเตรียมกำลังสำหรับปฏิบัติการสงครามพิเศษทางเรือ เช่น การต่อต้านการก่อการร้ายสากล ดำเนินการด้านการข่าวลับการก่อวินาศกรรม เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการทางเรือ ปฏิบัติการค้นหา และถอดทำลายวัตถุระเบิด การช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางทะเล ถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ รวมทั้งดำเนินการฝึกกำลังพลอื่น ๆ ความสำคัญของศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ ในการรักษาอธิปไตยของชาติ รักษาความปลอดภัย และรักษาความลับ ผู้บริหารของศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ จะต้องเป็นผู้ที่มีขีดความสามารถสูง เป็นผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำที่สามารถบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จทำให้องค์การมีประสิทธิภาพสูง

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำนวนมาก เช่น อรัญญา โตค้างพลู (2556) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ชาคริต มานพ (2550) ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหาร

จากสภาพความเป็นมา ความสำคัญ ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยพบว่ายังไม่มีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ จึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของข้าราชการและนักเรียนที่เข้ารับการศึกษาอบรม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไข และ ให้สอดคล้องกับการบริหารงานและพันธกิจในการป้องกันประเทศให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการ และนักเรียน

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการ และนักเรียน

**สมมุติฐานของการวิจัย**

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการและนักเรียนแตกต่างกัน

**ขอบเขตของการวิจัย**

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารเรือสังกัดศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ ตำบลแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จำนวนข้าราชการ 30 คน และนักเรียนที่เข้ารับการศึกษาอบรมในศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ ประจำปีงบประมาณ 2558จำนวน 4 หลักสูตร ทั้งหมด 300 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการทหารเรือศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้ จำนวน 197 คน โดยจำแนกเป็น ข้าราชการจำนวน 18 คน นักเรียน จำนวน 179 คน

**ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย** ตัวแปรอิสระ สถานภาพได้แก่ ข้าราชการ และนักเรียน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ ได้แก่ 1) ด้านการสร้างมีบารมี 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

**ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย**

ตั้งแต่ เดือนตุลาคม 2558 – กันยายน 2559

**วิธีดำเนินการวิจัย**

ในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้ 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล 4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

**1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารเรือ และนักเรียนที่ศึกษาอบรมในสังกัดศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ ตำบลแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ จำนวน 30 คน นักเรียนจำนวน 300 คน ได้จากการ กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970 : 608 - 609) ได้จำนวน 330 คน แล้วจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 197 คน

**ตาราง จำนวนบุคลากรศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือกองเรือยุทธการ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **สังกัด** | **ประชากร** | **กลุ่มตัวอย่าง** |
| ข้าราชการ | 30 | 18 |
| นักเรียน | 300 | 179 |
| **รวม** | **330** | **197** |

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ ได้แก่ จำแนกเป็น เพศ อายุราชการ วุฒิการศึกษา ของข้าราชการทหารเรือที่สังกัดศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ และนักเรียนที่เรียนหลักสูตรต่างๆ ของศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ ลักษณะเป็นคำถามปลายปิด แบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด

**2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

2.1 ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัย หนังสือ วารสาร และเอกสารต่าง ๆ เพื่อให้ทราบเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และความหมายเพื่อกำหนดแนวคิดในการวิจัย และนิยามตัวแปร

2.2 นำข้อมูลที่รวบรวมได้ มาจัดลำดับความสำคัญ และสรุปลักษณะความสำคัญสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับตัวแปร

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงความเหมาะสมครอบคลุมเนื้อหาและการใช้ภาษา

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบแล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แก้ไข คำถามให้เป็นข้อความที่เป็นคำนามให้หมดในส่วนที่ถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ

2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ศูนย์การฝึกหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรของคอนบราค (Cronbach’s Alpha Coefficient ) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

2.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

**3. การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อขอหนังสือแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัยและรวบรวมข้อมูล

2. ส่งหนังสือเพื่อขออนุญาตจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และชี้แจงรายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทุกคนด้วยตนเองและนัดเวลาเก็บแบบสอบถาม

4. ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่างทุกคน

5. นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

4. **สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำคะแนนที่ได้จากการทดสอบ มาวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ โดยการหาค่าเฉลี่ย (****) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เป็นรายด้าน และรายข้อโดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการ และนักเรียนใช้สถิติ t-test

4. การศึกษาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ใช้สถิติดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม ใช้สถิติค่าเฉลี่ยจากคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ

4.2 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามแบบมาตรวัด 5 ระดับใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach’s alpha coefficient)

**สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผล**

พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการพบว่าโดยรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบารมี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยมาก และด้านการการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ส่วนด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ ตามความคิดเห็นของข้าราชการและนักเรียน พบว่าไม่แตกต่างกันตามตาราง

**ตาราง แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการโดยรวม และรายด้านระหว่าง ข้าราชการ และนักเรียน**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือหน่วยบัญชาการสงคราพิเศษทางเรือ  กองเรือยุทธการ** | **ข้าราชการ**  **(N = 18)** | | **นักเรียน**  **(N = 179)** | | **t** | **Sig.** |
|  | **S.D.** |  | **S.D.** |
| 1. ด้านการสร้างบารมี | 4.46 | .609 | 4.24 | .612 | -1.421 | .516 |
| 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | 4.34 | .692 | 4.19 | .647 | -0.936 | .374 |
| 3. ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา | 3.78 | .654 | 3.81 | .620 | -0.208 | .293 |
| 4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล | 4.00 | .622 | 3.78 | .572 | -1.402 | .264 |
| **รวม** | **4.15** | **0.311** | **3.85** | **0.25** | **1.024** | **.345** |

จากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ พบว่าโดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการ และนักเรียนมีความคิดที่แตกต่างกัน เพราะนักเรียนที่มาเรียนหลักสูตรในศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ ล้วนเป็นข้าราชการมาก่อนทั้งสิ้น อาจมีบุคคลภายนอกเพียงน้อยนิดทำให้ข้อมูลในการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือกองเรือยุทธการ ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบารมี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยมาก ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ส่วนด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด กล่าวคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายรวมถึงการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เป็นไปตามโมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) ในหัวข้อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งประกอบด้วย “4I” คือ ด้านการสร้างบารมี (Idealized Influence) คือ การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามผู้นำเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC) คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการการสร้างแรงบันดาลใจ(Inspiration Motivation : IM) คือ การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม และด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา (Intellectual Stimulations : IS) คือ การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ   
มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องเตรียมคนให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลกและภูมิภาค ว่าด้วยหลักพิชัยสงครามของซุนวู “รู้เขา รู้เรา รบร้อยครั้งชนะร้อยครั้ง” คำกล่าวอันเป็นสัจธรรมแห่งปรมาจารย์ซุนวู กึกก้องมานาน 2500 ปี ซึ่งเป็นคัมภีร์อมตะนิรันดร์การ มี 13 บท เนื้อหาอุดมสมบูรณ์ลึกซึ้งกว้างไกล ได้สรุปปัญหาต่างๆ เช่น สงครามยุทธศาสตร์ ยุทธการ และยุทธวิธี ฯลฯ ไว้เป็นอย่างระบบ โดยเฉพาะในประชาคมอาเซียนแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 จึงมุ่งเน้นการพัฒนาทุกคนทุกช่วงวัยให้เข้าสู่สังคมการเรียนรู้ตลอดอย่างยั่งยืน   
ให้ความสำคัญกับการนำหลักคิดหลักปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเสริมสร้างศักยภาพของคนในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้ และมีจิตสำนึกที่สำนึกในศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความเพียร มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคม และเสริมสร้างสถาบันทางสังคมให้แข็งแกร่งและเอื้อต่อการพัฒนาคน และการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุล และยั่งยืน

**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้**

จากผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นที่หน้าพอใจเป็นอย่างยิ่ง แต่ยังมีข้อที่ควรนำมาพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศูนย์การฝึก สงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น จึงนำผลการวิจัยดังกล่าวเพื่อการปฏิบัติดังนี้ต่อไปนี้

1. ด้านการสร้างบารมี ผู้บริหารศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมผู้บริหารมีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ให้มากกว่านี้

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทดลองปฏิบัติงาน เพื่อค้นวิธีใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาของศูนย์การฝึก ผู้บริหารศูนย์การฝึก ต้องลงมาดูในการทดลองและปฏิบัติงาน พูดชักจูงใจให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือร่วมใจและประสานสัมพันธ์กัน จะต้องคอยโน้มน้าวด้วยคำพูดที่อ่อนหวาน ไพเราะน่าฟัง

3. ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ผู้บริหารศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ผู้บริหารศูนย์การฝึก ต้องคอยแนะนำกระตุ้นให้มีการใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัย ปรับปรุงการทำงาน ด้วยการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี เพื่อทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้บริหารศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานทุกคนผู้บริหารศูนย์การฝึกต้องมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นปัจเจกชน การเอาใจเขามาใส่ใจเรา และการปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีการแนะนำและเทคนิคการมอบหมายงาน การสนับสนุน และช่วยให้มีความก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ

**ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สภาพและปัญหาในการวัด และประเมินการเรียนใน แต่ละหลักสูตรวิชาในการเรียนการสอบ

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้ศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ ปัญหาในการวัด และประเมินผลการเรียนในศูนย์การฝึกสงครามพิเศษทางเรือ เป็นประจำทุกปี

**บรรณานุกรม**

พรชัย แร่เอ็น .(2549). **การศึกษาภาวะผู้นำหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรตำบลคลองลึก อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภิญโญ โตเลี้ยง. (ม.ป.ป.). **กว่าจะเป็นหน่วยสงครามพิเศษทางเรือ.** ม.ป.ท.

พัน รักษ์แก้ว .(ม.ป.ป.). บทความ **นาวิกศาสตร์** ม.ป.ท.

ชาคริต มานพ .(2550). **การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนเตรียมทหาร**วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาวิจัยการศึกษา,ภาควิชาวิจัย และจิตวิทยาการศึกษา,คณะครุศาสตร์,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อรัญญา โตค้างพลู .(2556). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.