

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตคลองเตย

A STUDY OF THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS IN
THE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION, KLONG TOEY DISTRICT

พระกฤษกร อัครภพเมธี

Phra Kritsakorn Akkharaphomethi

ผศ.ดร. ชญาพิมพ์ อุสาโห

Assistant Professor Dr.Chayipim Usaho Ed.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร เขตคลองเตย กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และ ข้าราชการครู จากโรงเรียน 4 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม จำแนกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามแนวคิดของ บาสและอวลิโอ (Bass and Avolio) มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตคลองเตย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.92) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = 0.93) อยู่ในระดับมาก และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.92) และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{x} = 3.46$, S.D. = 0.90) อยู่ในระดับปานกลาง

* นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: pozedonz7@hotmail.com

** ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: chayapim.u@chula.ac.th ISSN 1905-4491

Abstract

The objective of this study was to explore the transformational leadership of primary school administrators in the Bangkok Metropolitan Administration, Klongtoey District. The sample of this study was 92 school administrators, assistant administrators, and government teachers from four schools. The research instrument was a questionnaire, consisting of two parts: 1.General information, and 2.Transformational leadership, according to Bass and Avolio's concept. The questionnaire used the Checklist and Rating Scale as the method to ask for information and opinion from participants. A model of Transformational Leadership consisted of four aspects: 1. Idealized Influence, 2. Inspirational Motivation, 3. Intellectual Stimulation, and 4. Individualized Consideration. Data was analyzed by Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation.

The results were as follows: Overall, the transformational leadership of primary school administrators in the Bangkok Metropolitan Administration, Klongtoey District was at moderate level (mean= 3.50, S.D. = 0.91). For each aspect, primary school administrators had Idealized Influence (mean = 3.53, S.D. = 0.92) and Inspirational Motivation(mean= 3.51, S.D. = 0.93) at high levels, while Individualized Consideration (mean= 3.50, S.D. = 0.92) and Intellectual Stimulation (mean = 3.46, S.D.= 0.90) at moderate levels.

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง / การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ / การสร้างแรงบันดาลใจ / การกระตุ้นการใช้ปัญญา / การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

KEYWORDS: Transformational leadership / Idealized Influence / Inspiration Motivation / Intellectual Stimulation / Individual Consideration

บทนำ

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ รับผิดชอบการจัดการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ในมาตรา 89(21) โดยจัดการศึกษาหลายระดับสำหรับเยาวชนในเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานครทั้ง 50 เขต มีสำนักการศึกษารับผิดชอบการจัดการศึกษา มีภารกิจเพื่อรองรับเด็กที่มีอายุถึงเกณฑ์เข้าเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้รับการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติที่มุ่งให้เด็กเป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข (กรุงเทพมหานคร, สำนักการศึกษา, 2549) สนับสนุนให้นักเรียนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพและสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อความสำเร็จเป็นฐานในการดำรงชีวิตภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (กรุงเทพมหานคร, สำนักการศึกษา, 2549)

จุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไข พ.ศ. 2545) ที่ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นคนที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2), 2545) ดังนั้นนักบริหารการศึกษา จึงต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะการ

บริหารมากกว่าคนอื่น ๆ นั่นคือ เป็นผู้ที่มีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานโดยเฉพาะคุณลักษณะ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ

ในยุคการปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะนำโรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน ตามสภาพที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วิทยาการ และเทคโนโลยี ผู้บริหารเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่สุด ที่ทำให้ภาระงานของสถานศึกษาดำเนินไปได้ด้วยดี บุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษา

การบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษานั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรงที่ดำรงตำแหน่งตามสิทธิหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นมืออาชีพและเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ทางการบริหารการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจ ทำนาย ตัดสิน และควบคุมพฤติกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมของหน่วยงาน ในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาไทยในปัจจุบัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ที่กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐทุกแห่งมีสภาพเป็นโรงเรียนนิติบุคคล มีการบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษา โดยยึดหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 แล้ว ภารกิจของผู้บริหารการศึกษา คือการพัฒนาคนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขนั่นเอง การจัดการศึกษาต้องยึดหนักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ดังนั้นกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ผู้นำได้ชื่อว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรถ้าสถานศึกษา ถ้าได้ผู้บริหารผู้นั้นเป็นผู้นำที่ดี สถานศึกษานั้นก็จะประสบผลสำเร็จและเจริญก้าวหน้าเพราะการทำให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้าขึ้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและความเอาใจใส่ของผู้นำ ดังนั้นการจะทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายดังที่กล่าวมาจะต้องอาศัยผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำที่มีวิธีการที่ทันสมัย ทันสถานการณ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทำให้บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและรูปแบบการบริหารจัดการต้องเปลี่ยนไป เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารจึงต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้ามาบริหาร จัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยใช้ความรู้ทักษะและความสามารถในการแปลงแนวความคิดกลยุทธ์ให้เป็นแผนปฏิบัติงานและเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมถึงการจัดการกับอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องจัดการกับปัญหาความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษาของตน ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่มีใครปรารถนา トラบใดที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่และอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมไม่

สามารถหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจความขัดแย้ง แปรสภาพความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์ บริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การบริหารสถานศึกษายังมีปัญหาอีกมากมาย ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำในการจัดการหรือบริหารในด้านต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เนื่องจากคุณภาพของผู้เรียนเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงการบริหารงานของผู้บริหาร ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ต้องอาศัยการบริหารงานของผู้บริหารหรือเป็นผู้บริหารมืออาชีพปัจจุบันมีโรงเรียนที่ถ่ายโอนมาสังกัดกรุงเทพมหานครเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาการบริหารมากขึ้น เช่น ปัญหาความขัดแย้ง ปัญหาขาดแคลนครูและบุคลากร ปัญหาคุณภาพการศึกษา เป็นต้น การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จในการบริหารด้านต่างๆ ในสถานศึกษาได้นั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องมีทักษะความรู้ความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำแบบมืออาชีพมาบริหารจัดการ โดยยึดหลักบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยยึดเป้าหมายที่สำคัญคือ คุณภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ

จากความสำคัญและปัญหาการบริหารสถานศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และยังมีความสำคัญในการจัดการกับองค์กรที่เรียกว่าสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยสามารถจัดการหรือแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ในการนำข้อมูลไปใช้พัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้การบริหารงานโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตคลองเตย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตคลองเตย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตคลองเตย มีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับต่อไปนี้

ประชากรผู้ให้ข้อมูล

ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตคลองเตย ทั้งหมด 4 โรงเรียน จำนวน 8 คน

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และข้าราชการครูของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร เขตคลองเตย ทั้งหมด 4 โรงเรียน โดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970 : 607-610) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน จากประชากรผู้ให้ข้อมูล ทั้งหมด 119 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็น คำถามแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 31 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับคือ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมราย ด้านและรายข้อ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.(Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร เขตคลองเตย โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.50$, S.D. = 0.91) เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า

(1)ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 3.53$, S.D. = 0.92)

(2)ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 3.51$, S.D. = 0.93)

(3)ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}= 3.50$,S.D. = 0.92)

(4)ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}= 3.46$, S.D.= 0.90)

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

(1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ผู้บริหารเป็นผู้นำแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร($\bar{x} =3.59$, S.D. = 0.94)มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารสามารถพูดให้เห็นว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถ ช่วยให้เอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ($\bar{x}=3.49$, S.D. = 0.94) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

(2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน ($\bar{x}$ = 3.55, S.D. = 0.88) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก แก่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}$ = 3.45, S.D. = 0.87) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

(3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

ผู้บริหารมีการกระตุ้น การจูงใจและสนับสนุนความคิดใหม่ในการแก้ปัญหา ($\bar{x}$ = 3.50, S.D. = 0.88) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารพิสูจน์ให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคได้โดยความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงาน ($\bar{x}$ = 3.32, S.D. = 0.92) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

(4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผู้บริหารสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ให้พัฒนาตนเอง เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ($\bar{x}$ = 3.54, S.D. = 0.92) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารทำหน้าที่ที่พี่เลี้ยง ครูฝึกสอน เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ($\bar{x}$ = 3.40, S.D. = 0.89) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

อภิปรายผล

1. เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตคลองเตย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของตนให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมของโรงเรียนที่เปลี่ยนแปลงไปอันเป็นผลมาจากการปฏิรูปการศึกษา สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ที่มีการแข่งขันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งจึงจะสามารถสร้างความมั่นใจ ความมั่นคงให้กับคนในองค์กรและก่อให้เกิดการยอมรับในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องมีพฤติกรรมในการจูงใจให้บุคลากรในโรงเรียนหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจ เกิดความจงรักภักดีในการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมายที่ต้องการหรือทำงานให้ได้ผลมากกว่าความคาดหวังที่กำหนดไว้

2. เมื่อพิจารณารายด้าน

1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x}$ = 3.53, S.D. = 0.92) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ บาส (Bass) เกี่ยวกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการปลุกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็งและอ้างอิงกับตัวผู้นำ การสร้างบาร์มีเป็นปัจจัยสำคัญของกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพราะมีอิทธิพลการทำนายสูงสุด และสอดคล้องกับแนวความคิดของเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ที่กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นความสามารถที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับและยอมเป็นผู้ตาม ผู้นำที่มีบุคลิกภาพที่คนเห็นแล้วยกย่อง นับถือ ผู้นำแบบนี้จะมีวิธีที่เหนือกว่าปกติที่เรียกว่า “พรสวรรค์” ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการกระจายอำนาจให้สถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2545 เพื่อให้สถานศึกษาบริหารจัดการ

ตามหลักบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งผู้นำมีบาร์มี สามารถสร้างศรัทธาให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = 0.93) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสามารถให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ โดยการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ตามปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ จากการวิจัยพบว่าครูสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 88.04 จึงเป็นเรื่องที่สามารถกระทำได้ดี ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของเรซิด และสวานสัน(Razil and Swanson) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่จูงใจ ให้บุคคลปฏิบัติงานเกิดความคาดหวังกว่าปกติ และมุ่งไปทำภารกิจงานด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตนเอง มุ่งการบรรลุความต้องการระดับสูงและทำให้มีความมั่นใจในการใช้ความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จในภารกิจที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิโรจน์ สารรัตน์และอัญชลี สารรัตน์ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยแรกสุดที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในปัจจัยทางการบริหารปัจจัยอื่นตามมา

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือ ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.92) จากการวิจัยพบว่า ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.46$, S.D. = 0.90) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ยังขาดการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ที่ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ ซึ่งบาสและอวลิโอ (Bass & Avolio) ได้กล่าวเกี่ยวกับการกระตุ้นทางปัญญา กล่าวว่า ผู้นำต้องคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะ

อุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่ยกระดับความเป็นผู้นำในทักษะกระบวนการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบแก่ผู้บริหารโดยการจัดประชุมอบรม สัมมนา การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และสร้างสถานการณ์กระตุ้นให้เกิดการคิด และแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาความสามารถของครูให้เกิดกระบวนการคิดที่สร้างสรรค์ และแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตคลองเตยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญามีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

2. ผู้บริหารโรงเรียน ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยจัดทำโครงการที่ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการคิด การหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และจัดหาผู้เชี่ยวชาญทางด้านกระบวนการคิดมาให้ความรู้ เสริมสร้างทักษะด้านการคิดและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครู เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิด และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติที่มีคุณภาพ

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตคลองเตยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญามีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง

3. ผู้บริหารโรงเรียน ควรให้ความสำคัญในการเป็นแบบอย่างด้านการคิดและแก้ไขปัญหาโดยการหาแนวทางใหม่ๆ และสร้างสรรค์มาใช้แก้ไขปัญหา มีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ และสร้างแรงจูงใจให้ครูพยายามแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง มองเห็นปัญหาเป็นเรื่องท้าทาย และเปิดโอกาสครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เพื่อทำให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ครูในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่มี

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตคลองเตยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาพบว่า ผู้บริหารพิสูจน์ให้ผู้ร่วมงานเห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคได้โดยความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครควรศึกษารูปแบบการเสริมสร้างการกระตุ้นทางปัญญาของผู้ร่วมงานที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครเพื่อให้ได้แนวทางในการเสริมสร้างทักษะและกระบวนการกระตุ้นทางปัญญาแก่ผู้บริหารโรงเรียนได้นำไปใช้ในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน และนำไปพัฒนาครูให้มีความสามารถในการคิดและแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารโรงเรียน ควรศึกษาการเสริมสร้างการกระตุ้นการใช้ปัญญาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนากระบวนการคิดและการใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาของครูในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนกวรรณ วิเชียรเขต. 2551. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2546. **การสัมมนาเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางการกระจายอำนาจของรัฐบาลประจำปี 2546**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาารักชาติดินแดน
- กุลนรี ธนอมสุข. 2551. **การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่มีต่อคุณภาพนักเรียน**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กอบศักดิ์ มูลมัย. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554.
- บัญชา อึ้งสกุล. **ประสิทธิภาพของผู้บริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา**. วารสารวิชาการ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 3 มีนาคม 2545
- สุกันยา ศรีสวัสดิ์. 2554. **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต โรงเรียนในเครือข่ายอักษรบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภัทรา นุชสาย. 2553. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา** สังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุมาลี ขุนจันดี. 2546. **วิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างพลังครูในโรงเรียนประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา(สปศ.)องค์การมหาชนเฉพาะกิจ. 2544. **การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ :บุญศิริการพิมพ์, 2544. 108 คูณ 2 ปัญหาปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. **การปฏิรูปการศึกษา (ม.ป.ท.)**, 2544
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. **รายงานการวิจัย การบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับสรุป**. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค จำกัด, 2550

ภาษาอังกฤษ

Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio. Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership. Thousand oak : Sage Publications, 1994

Bernard M. Bass. Leadership & Performance Beyond Expectation. New York : The Free Press, 1985

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities". Journal for Educational and Psychological Measurement, no.3, 1970