

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

School Administrators's Transformational Leadership

in Bangkok Archdiocese Affiliated Schools

สายสุนีย์ กอสนาน

Saisunee Korsanan

โรงเรียนยอแซฟอุปถัมภ์ สามพราน, นครปฐม

Joseph Upatham School, Nakhonprathom

E-mail: kunok_js@hotmail.com

Received March 27, 2023; Revised March 29, 2023; Accepted March 30, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ (1) เพื่อวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามความคิดเห็นของครู (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดำเนินการวิจัยโดยเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขตการศึกษาที่ 5 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 ด้วยแบบสอบถามความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน การทดสอบค่า t (t-test) การทดสอบค่า F (F-test) ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามความคิดเห็นของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาได้แก่ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ (2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา; โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑล

Abstract

The purposes of this study were (1) to Analyze Bangkok Archdiocese affiliated school administrator's transformational leadership based on teachers' opinions. (2) to Compare the teachers' opinions on Bangkok Archdiocese affiliated school administrator's transformational leadership categorized by sex, education, and work experience. The research was conducted by collecting data from teachers in schools affiliated with the Bangkok Archdiocese. School District

5, Semester 1, Academic Year 2022, statistics tools such as means, percentage, standard deviation, t-test, F-test, and Scheffe's method. The results found that (1) Bangkok Archdiocese affiliated school administrator's transformational leadership according to the teachers' opinion were at high level, when considering in categories, the results were generally high as well. Regarding the categories, the rate from highest to lowest means are, inspiration, ideology influence, mentality encouragement, and individuality respectively. (2) The teachers' opinion on Bangkok Archdiocese affiliated school administrator's transformational leadership comparison when categorized by sex, education, and work experience were different but statistically insignificant with the difference of .05.

Keywords: Transformational Leadership; School Administrators; Bangkok Archdiocese Affiliated Schools

ที่มาและความสำคัญ

จุดมุ่งหมายหลักของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาการศึกษาให้นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้การพัฒนาประเทศในทุกระบบ มีความสอดคล้องกัน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศให้ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) สถานศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญในการนโยบายนโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายต่าง ๆ ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด การบริหารจัดการสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม และมีใจรักและศรัทธาในอาชีพการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญ และมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงกระบวนการที่ปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีการกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติตาม สร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามสิ่งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเปลี่ยนความเชื่อและทัศนคติของผู้ตาม สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวมและมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ (4Is) ตามทฤษฎี ของ แบสและอวอลิโอ (Bass and Avolio. 1994) คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4)การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลการบริหารงานโรงเรียนคาทอลิกในประเทศไทย อยู่ภายใต้ต้นนโยบายของสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย มีฐานะเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ภายใต้การบริหารของสภาพระสังฆราชคาทอลิกแห่งประเทศไทยซึ่งเป็นระบบการบริหารของพระศาสนจักรคาทอลิก พระศาสนจักรได้เล็งเห็นถึงบทบาทอันสำคัญของการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการเสริมสร้าง และการ



พัฒนาสมรรถภาพ และศักยภาพของมนุษย์อย่างครบถ้วนในทุกด้าน และการศึกษายังปลูกฝังความรัก จริยธรรม และมโนธรรมให้แก่เยาวชนอีกด้วย ดังนั้นจึงอาจ กล่าวได้ว่า การจัดการศึกษา จึงเท่ากับการมีส่วนในการพัฒนา และสร้างสรรค์สังคมให้ดีขึ้นเจริญก้าวหน้าขึ้นนั่นเอง (สภาการศึกษาคาทอลิก, 2558)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และได้สารสนเทศในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามความคิดเห็นของครู
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู

ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารถือได้ว่าเป็นผู้นำขององค์กร อาจกล่าวได้ว่าความเจริญก้าวหน้าขององค์กรใดก็ตามมักขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารเป็นสำคัญ เซงเก (Senge, 1990, p.58) กล่าวถึง บทบาทของผู้นำแนวใหม่ในฐานะผู้สร้างวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ว่าคนที่ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ส่วนตัว คือ มีจุดมุ่งหมาย มีความหวังอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต 2) มีแรงมุ่งมั่นใฝ่ดี คือ เมื่อมีวิสัยทัศน์แล้วต้องมีแรงมุ่งมั่นที่จะลงมือทำงานทั้งปวงให้บรรลุต่อผลสำเร็จ 3) มีความมุ่งมั่นหมั่นฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ 4) มีความคิด วิเคราะห์ ด้วยเหตุและผล แสดงออกถึงบทบาทผู้นำได้

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

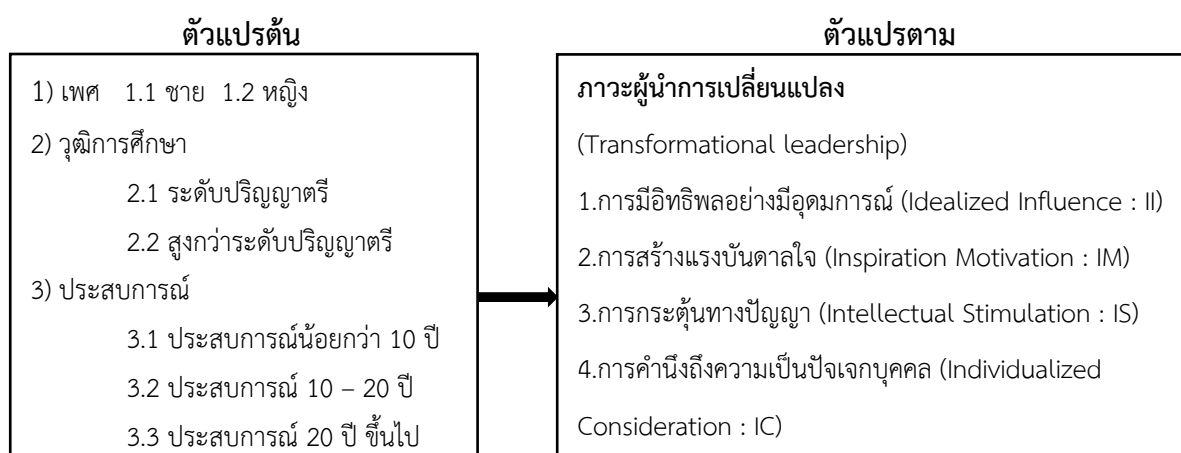
แบสและอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1994) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม ขององค์กรและสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ประกอบด้วยพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำแสดง

ให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่ตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ผู้ตามรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น 3)การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำแสดงถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำโดยให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก

การบริหารงานโรงเรียนคาทอลิกในประเทศไทยอยู่ภายใต้นโยบายของสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย ได้แบ่งพื้นที่การปกครองเรียกว่า “สังฆมณฑล” โดยมีโรงเรียนคาทอลิกกระจายอยู่ตามความจำเป็นของแต่ละพื้นที่ อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ก่อตั้งขึ้นครั้งแรกในสมัยอยุธยา โดยคณะบาทหลวงฝรั่งเศส แรกเริ่มใช้ชื่อ มิสซังสยาม ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีนโยบายให้แต่ละวัดมีโรงเรียนของตนเองอย่างน้อยถึงระดับเกณฑ์บังคับ และให้พระสงฆ์ทุกองค์ช่วยกันส่งเสริมและให้การสนับสนุนกิจการโรงเรียนซึ่งทำให้การจัดการศึกษาชัดเจนมากขึ้น เป็นงานหลักงานหนึ่งของการแพร่ธรรมของสังฆมณฑล โรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 36 แห่ง แบ่งเป็น 6 เขตการศึกษา ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขตการศึกษาที่ 5 จำนวน 5 โรงเรียน เนื่องจากเป็นกลุ่มโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีจำนวนครู และนักเรียนมากกว่าเขตการศึกษาอื่น ๆ ตลอดจนยังมีชุมชนคาทอลิกที่เก่าแก่ มีคริสตชนจำนวนมากอยู่ชุมชนของเขตการศึกษานี้อีกด้วย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง



ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขตการศึกษาที่ 5 จำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนยอแซฟอุปถัมภ์ โรงเรียนนนักบุญเปโตร โรงเรียนอัมมัลย์ โรงเรียนบอสโก พิทักษ์ และโรงเรียนเซนต์แอนดรูว์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 550 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสังกัดโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เขตการศึกษาที่ 5 จำนวน 5 โรงเรียน จำนวน 300 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607- 610) คำนวณสัดส่วนในการสุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือวิจัยและการสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการพื้นที่ศาลายา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ถึงหัวหน้าเขตการศึกษาที่ 5 และผู้อำนวยการโรงเรียนในเขตการศึกษาที่ 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทาวิจัยส่งยังสถานศึกษาโรงเรียนในเขตการศึกษาที่ 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

3) กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามผ่านระบบ Online โดยใช้การตอบแบบสอบถามผ่าน Google Form ซึ่งช่วยให้สร้างแบบสอบถาม Online และรวบรวมข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกฉบับ

2) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3) วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของครู สังกัดโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ทาการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติโดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage)

4) วิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) จำแนกเป็นรายข้อรายด้านและรวมทุกด้านโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบส (Best, 1981, p.195) 5) วิเคราะห์การ

เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา 6) นำข้อมูลที่ได้มาเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อค่าความเที่ยงตรง (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Congruence) ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ การตรวจสอบเครื่องมือเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพื้นฐาน การหาค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบค่า t (t-test) การทดสอบค่า F (F-test) การทดสอบหาความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์เปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ ที่เป็นครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ เขตการศึกษาที่ 5 จำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนของประสบการณ์การปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ที่มากกว่า 10 – 20 ปี ตามลำดับ

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯตามความคิดเห็นของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูมากที่สุดได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจรองลงมาได้แก่การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ ตามความคิดเห็นของครู ในแต่ละด้านเป็นรายข้อพบว่า 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ ตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อยพบว่า การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือการแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการโดยอาศัยวิสัยทัศน์และการกำหนดจุดประสงค์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมที่ดี ตามลำดับ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ



ใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่าการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีในเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือการมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจส่วนรวมขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือการสร้างและสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจนทำให้สัมผัสกับภาพทั้งดงามของอนาคต ตามลำดับ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า การกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหา ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือส่งเสริมให้มีการใช้เหตุผลและหลักฐานเพื่อการวิเคราะห์ปัญหามากกว่าการใช้ความรู้สึกส่วนตัว ตามลำดับ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่าการดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลทำให้รู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตามเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งคน (As a Whole Person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ซึ่งเท่ากับความสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งคน (As a Whole Person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.2 ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

2.3 ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่าง

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามความคิดเห็นของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูมากที่สุดได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงาน กระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา การแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก การสร้างและสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจนทำให้สัมพันธ์กับภาพทั้งดงามของอนาคต การอุทิศตนหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ช่วยให้มีมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ช่วยให้พัฒนาความผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาว ผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ ภัทรดาเนินสุข (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเป็นรายข้อพบว่า 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมาก ซึ่งเกี่ยวข้องกับการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน การปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อบรรลุถึงวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน มีความสม่ำเสมอทางอารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ทุกสถานการณ์ เป็นผู้ที่ไม่ไวใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม การแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมที่ดี ส่งเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ร่วมงานและทำให้มีความเป็นพวกเดียวกัน การแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการกำหนดจุดประสงค์ร่วมกัน เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อยพบว่า การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการศึกษาตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ซึ่งผู้บริหารสูงสุดของแต่ละโรงเรียนเป็นนักบวชในศาสนาคริสต์ ที่ผ่านการฝึกฝนตนเองด้านศาสนา ความรัก การรับใช้ ความเมตตาตามหลักศาสนาของพระเยซูเจ้า ตลอดจนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรินทร์ จารยอุปการะ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในประเทศไทยตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก การจัดการเรียนการ



สอนแบบบูรณาการคุณค่าพระวรสาร การบริหารจัดการตามนโยบายการจัดการศึกษาคาทอลิกแบบมีส่วนร่วม การอภิบาลและบริหารงานบุคคล การจัดกิจกรรมตามหลักอภิบาล และพันธกิจที่สภากาชาดคาทอลิกแห่งประเทศไทยกำหนด และองค์ประกอบดังกล่าวจะก่อให้เกิดผลดีต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกในอนาคต 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมาก ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงาน กระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา การแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก การสร้างและสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจนทำให้สัมผัสกับภาพทั้งดงามของอนาคต การอุทิศตนหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน การแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่สามารถบรรลุเป้าหมาย ช่วยให้มองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ช่วยให้เกิดความผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาว ผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายช้อย่อยพบว่า การแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีในเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุชบาวรรณ วุฒิสักดิ์ (2558) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมาก ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมเกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและเหตุผลสร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข พิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ฝึกให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเป็นระบบ และกล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ส่งเสริมให้มีการใช้เหตุผลและหลักฐาน เพื่อการวิเคราะห์ปัญหามากกว่าการใช้ความรู้สึกส่วนตัว สร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จเพื่อให้เกิดความพยายามในการทำงานมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมและให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นมุมมองในด้านต่าง ๆ และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายช้อย่อย พบว่าการกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหา ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมในยุคปัจจุบันที่ต่อผลต่อพัฒนาการต่าง ๆ ของมนุษย์ ที่ต้องเรียนรู้ในการอยู่ร่วมกัน ค้นคว้า ค้นหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้สอดคล้องกับสังคมยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2560) นำเสนอรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมยุคใหม่ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล ได้แก่ การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมยุคใหม่ การมีส่วนร่วมโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการบริหารงานวิชาการ การมีส่วนร่วมจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร การมีส่วนร่วมโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการบริหารงานวิชาการ 4) ด้าน

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมาก ซึ่งเกี่ยวกับการดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และทำให้รู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้การสนับสนุนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล การฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา การมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ดูแลผู้ร่วมงานว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่โดยไม่รู้สีกว่ากำลังถูกตรวจสอบ และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่าการดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลทำให้รู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรวดี ช้อนเพชร (2556) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับงานบริหารวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยลดจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นเขาแก้ปัญหา

2. จากผลการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าครูผู้ชายและครูผู้หญิง ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากทางโรงเรียน และได้รับการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานของผู้บริหารที่เท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟาฮัต และ अबดุลเลาะห์ (Farhat and Aboidullah 2018, p.99) ศึกษาความแตกต่างระหว่างเพศในพฤติกรรมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลทางวิชาการของครูบนพื้นฐานของวรรณกรรม ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีที่เสนอโดย Bass ในปี 1985 เพื่อประเมินความแตกต่างทางเพศในพฤติกรรมผู้นำโดยพฤติกรรมการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 ประการ (อิทธิพลในอุดมคติ, การกระตุ้นทางปัญญา, การพิจารณารายบุคคลและแรงบันดาลใจที่สร้างแรงบันดาลใจ) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารโรงเรียน 250 คน และครู 2300 คน จากโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนมัธยมของรัฐ จากการวิจัยพบว่าความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลทางวิชาการของครูไม่มีความแตกต่างทางเพศอย่างมีนัยสำคัญ แต่ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลทางวิชาการของครูมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญ การศึกษาแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง



ลดประสิทธิภาพทางวิชาการของครู ทั้งนี้อาจจะต้องมีการสำรวจเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณสมบัติประสบการณ์และวัฒนธรรม ความแตกต่างในการกำหนดความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.2 ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ (ไม่แตกต่าง) ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันแต่อยู่ในองค์กรคาทอลิกเหมือนกัน ซึ่งถูกหล่อหลอมมาด้วยความรักและการรับใช้ในกระบวนการเดียวกัน ทำให้มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ไม่แตกต่างกัน

2.3 ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าไม่แตกต่าง จากข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีช่วงอายุการปฏิบัติงานในโรงเรียนคาทอลิกที่ มากกว่า 10-20 ปี ซึ่งส่งผลให้เห็นได้ว่าครูมีความรักความเชื่อมั่นต่อสถานศึกษา มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผู้วิจัยขอเสนอเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาภาวะผู้นำทาง การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลที่เกิดจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ว่าส่งผลด้านใดต่อครูในโรงเรียนบ้าง ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทและความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

2. ควรเพิ่มกลุ่มประชากรให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เพื่อได้ทราบถึงความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จากเขตการศึกษาอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *การปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว

บุษบาวรรณ วุฒิสักดิ์. (2558). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่*. ค.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- เรวดี ช้อนเพชร. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับงานบริหารวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สภาการศึกษาคาทอลิก. (2558). ตลอดกาลนิรันดร์ 350 ปีการศึกษาคาทอลิกไทย. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง
- สุรินทร์ จารยอุปการะ. (2556). การจัดการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในประเทศไทยตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2560). การบริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่มีประสิทธิผล. พิมพ์ครั้งที่ 1. อุบลราชธานี: ยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป.
- อรรณพ ภัทรดาเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks: Sage
- Munir, F., and Aboidullah, M. (2018, April). Gender Differences in Transformational Leadership Behaviors of School Principals and Teachers' Academic Effectiveness. *Bulletin of Education and Research*, 40(1), p.99.
- John W. Best. (1981). *Research in Education*. New York: Prentice, Inc.
- Peter M. Senge, (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Currency Doubleday Publishing.