

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเขตตลิ่งชัน
Transformational leadership of school Administrators School
affiliation Bangkok Talingchan District

ปิยะมาศ คงทน

Piyamart Kongton

โรงเรียนวัดนาหวาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

Wat Na Hu Kwang School, Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area District Office 1

E-mail: Piyamart.kt@gmail.com

Received December 10, 2022; Revised December 18, 2022; Accepted December 25, 2022

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน ตามความคิดเห็นของครู (2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 233 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากวิธีการคำนวณสัดส่วนในการสุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จำนวน 145 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t (t-test) การทดสอบค่า F (F-test)

ผลการวิจัย (1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดีมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจรองลงมาคือด้านการสร้างบารมี การกระตุ้นเข้าปฏิบัติงาน และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ (2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา; โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร; เขตตลิ่งชัน

Abstract

The objectives of this research are as follows: (1) to analyze the transformational leadership of school administrators; Schools under Bangkok Metropolitan Administration, Taling



Chan District according to teachers' opinions. (2) To compare the transformational leadership of school administrators. Schools under the Bangkok Metropolitan Administration, Taling Chan District classified by sex, work experience and school size. This research is a quantitative research. The sample group includes Teachers in schools affiliated with Bangkok Metropolitan Administration, Taling Chan District, Semester 1, Academic Year 2022, consisted of 233 students. The samples used in this research were 145 using the Krejcie & Morgan proportional sampling method. The research instrument was a questionnaire on the transformational leadership of the school administrators. Schools under Bangkok Metropolitan Administration, Taling Chan District, 145 issue. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test.

The results of the research (1) The level of transformational leadership of educational institute administrators Schools under Bangkok According to the teacher's opinion, the overall level was at a high level. When considered on a case-by-case basis, all aspects were at a very good level. The next aspect of motivation is creating prestige. intellectual stimulation and taking into account the individuality, respectively. (2) The results of the comparison of the leadership change of the administrators of the educational institutions Schools under Bangkok Metropolitan Administration, Taling Chan District, classified by sex, work experience and school size were not different.

Keywords: Transformational leadership; school administrators; Schools under the Bangkok Metropolitan Administration; Taling Chan District

บทนำ

การจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ตัวแปรที่สำคัญที่สุด ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้ที่นำที่ดี มีทักษะความเป็น ผู้นำ มีปัญญา มีความรู้ความสามารถ กล่าวได้ว่าผู้บริหาร สถานศึกษาต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำใน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ไข ปัญหาที่ซับซ้อนมองเห็นภาพอนาคตและสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด หากกล่าวถึงทักษะภาวะผู้นำจะมุ่งเน้นถึง คุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำองค์กรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงานบริหารตนเอง และบริหาร บุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556 : 5)

ภาวะผู้นำเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการดำเนินการบริหารจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นขององค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียน ผู้นำจึงมีบทบาทในการรับรู้ ประสานงาน สนับสนุนอำนวยความสะดวก เพื่อให้สมาชิกในหน่วยงานได้ใช้ความสามารถของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (สุมาพร ทำทอง.2554 : 2) สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนานักเรียนในด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรมตามกรอบของนโยบาย มีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ประสานงานความร่วมมือกันจัดบริการและพัฒนาการศึกษา โดยสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน มีการสร้างเครือข่ายการศึกษาขั้นโดยมุ่งเน้น สถานศึกษามีความใกล้ชิด และมีความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานความร่วมมือกัน จัดบริการ และพัฒนาการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพในการจัดการศึกษา การดำเนินงานของสถานศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร :2564) เขตตลิ่งชัน มีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 16 โรงเรียน ตั้งอยู่ใน 6 แขวง ได้แก่ แขวงบางพรหม แขวงบางระมาด แขวงคลองชักพระ แขวงบางเชือกหนัง แขวงตลิ่งชัน และแขวงฉิมพลี ซึ่งมีข้าราชการครูผู้สอนจำนวน 233 คน ดังนั้นจึงมีสภาพปัญหาที่แตกต่างกันตามบริบทของชุมชนสังคม ในแต่ละพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการขาดแคลนครู ครูไม่ครบชั้นจึงเป็นปัญหาในการบริหารจัดการ ดังนั้นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิดและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสังเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีรายละเอียด ดังนี้



เบิร์น (Burn, 1987) ว่าเป็นการเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจและทักษะซึ่งไปสู่จุดหมายร่วมกัน (Bass and Avolio, 1994) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการหรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ

1) การสร้างบารมี (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership : II หรือ CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตามผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่มผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด (Flavia, et al., 2012: 444). ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน (Mohsen and Mohammad, 2011: 3133) ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่ จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจนผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ (John et al., 2013: 486) ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตาม ให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา ในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Birasnav, 2014: 1624) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหา ค าตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและ มีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคนผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน (Xiao-Hua and Jane, 2012: 787) คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติดของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้ร้บกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งครบ (As a Whole Person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่เขากำลังถูกตรวจสอบ

อัมพร อานุภาพแสนยากร (2558, หน้า 6) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นการทำงานที่เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนแปลงสภาพหรือเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ต่อการพัฒนา



การศึกษาไทยไปสู่ระดับที่สูง และมีศักยภาพมากขึ้นซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการปฏิบัติงานในทาง ที่จูงใจให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ได้แก่ การสร้างจุดหมายของอุดมการณ์ การสร้างความเชื่อมั่น และการจัดการทำงาน

2. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง ระดับพฤติกรรมผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองเห็นปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยการใช้ประสบการณ์ การใช้หลักเหตุผล และการเน้นที่การอยู่รอด

3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สังเกตได้จากตัวการทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง การสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และทีมงานการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และการแสดงความเชื่อมั่นว่าจะสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าประสงค์

4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเกตได้จากการเน้นจริยธรรม การสร้างวิสัยทัศน์ และการสร้างบารมี

รุ่งนภา จันทรลี (2562, หน้า 6-7) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารในการทำงานและบริหารงานที่เป็นแบบอย่างด้านวิสัยทัศน์ ภูมิภาวะและแนวคิดเพื่อจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจ เกิดความนับถือในตัวผู้นำ เป็นผลให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงแนวคิดพัฒนาทัศนคติ เกิดความต้องการและความพึงพอใจมากกว่าที่ตนมีอยู่พร้อมทั้งยกระดับภูมิภาวะของผู้ตามให้เกินความคาดหวังของตนเอง เพื่อเกิดประโยชน์และนำพาองค์กรให้พัฒนาสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย

1. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่กระตุ้นส่งเสริมความคิดของบุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทราบถึงแนวทางใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตั้งข้อสมมุติฐาน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหา ร่วมกัน โดยใช้การสื่อสารที่เป็นสัญลักษณ์หรือภาษาที่เข้าใจง่ายทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เกิดการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วยความรอบคอบ เกิดมโนทัศน์เกิดความเข้าใจในปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และนำแนวคิดใหม่ ๆ ที่ได้ไปพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการโน้มน้าวใจ สื่อสารให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังที่สูง ทำให้เกิดแรงบันดาลใจ กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา ซึ่งผู้นำต้องเป็นแบบอย่างและแสดงเป้าหมายที่มีร่วมกัน เพื่อช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเอง เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าสามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญได้ ให้ความสนใจต่อการกระทำของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการให้คำปรึกษาและคำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ

3. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่กระทำแล้วแสดงตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ มีคุณธรรมจริยธรรมสูง มีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ชัดเจน มีอิทธิพลในการ

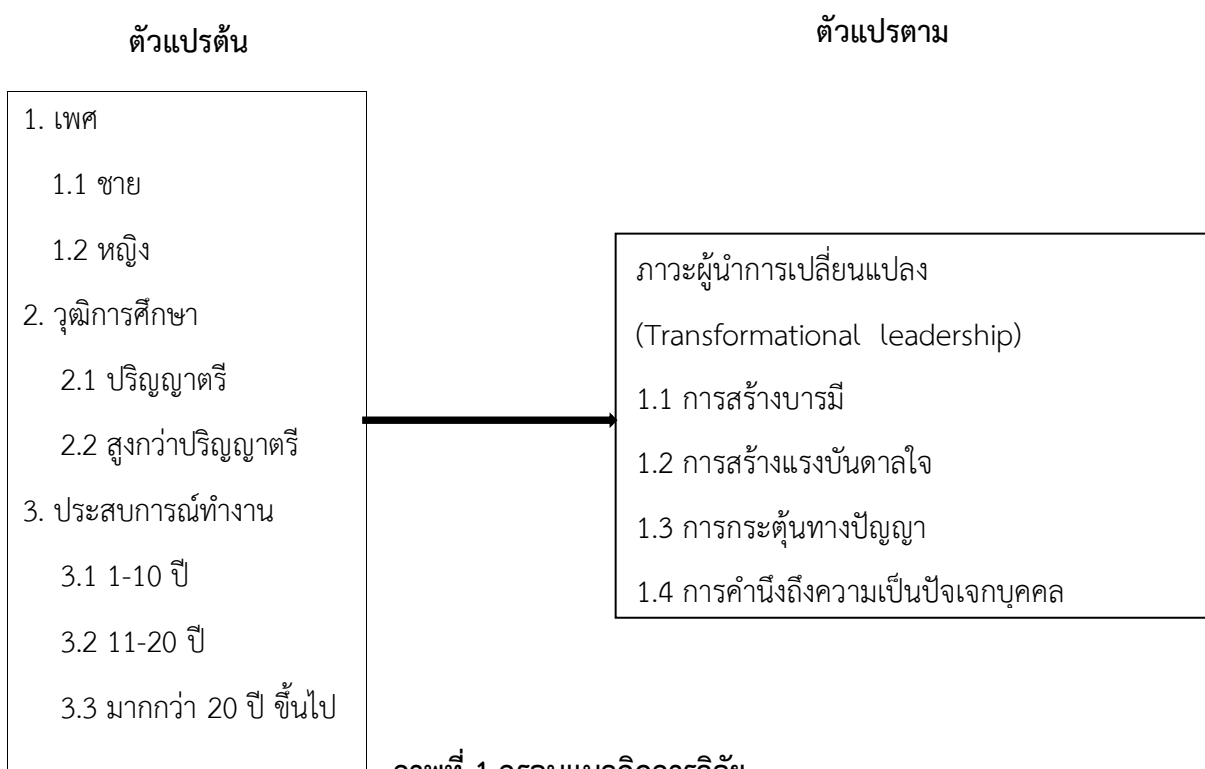
ดึงดูดใจจนได้รับการยกย่องนับถือทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธาไว้วางใจเชื่อมั่นในผู้บริหาร มองผู้บริหารเป็นต้นแบบและสามารถนำพาบุคลากรไปสู่เป้าหมายหรือจุดหมายที่วางไว้

4. การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่วินิจฉัยดูแลเอาใจใส่รายละเอียดวิเคราะห์แยกแยะความต้องการของบุคลากรเป็นรายบุคคล รวมถึงเป็นผู้ให้คำแนะนำปรับปรุงพัฒนาจุดเด่นจุดด้อยโดยใช้การสื่อสารสองทาง เอาใจเขามาใส่ใจเรา ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่ามีความสำคัญ ผู้บริหารจะพยายามเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ตามความสามารถความต้องการและความถนัดเป็นรายบุคคล

5. การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถปรับหรือกำหนดภาพในอนาคตของสถานศึกษาให้ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่สะท้อนถึงทักษะความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา ผลักดันให้องค์กรมุ่งสู่เป้าหมายโดยมีการรวบรวมข้อมูลระดมความคิดจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขึ้นมา รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาต้องสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ได้อย่างถูกต้องชัดเจนจนเกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือด้วยความสมัครใจ โดยใช้ทักษะการพูด การฟัง การเขียน การแสดงภาษาท่าทาง การกระทำตนเป็นแบบอย่างและการให้รางวัลด้วยคำพูดหรือการกระทำในการนำพาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้

กรอบแนวคิด

แนวคิดพื้นฐานการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน ปีการศึกษา 2565 จำนวน 233 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน ปีการศึกษา 2565 จำนวน 145 คน คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตาม ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน ประกอบด้วย 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา เป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Linkert (1967, p.90-95)

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย ส่งยังสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยประสานกับผู้ประสานงานของแต่ละโรงเรียนจนครบตามจำนวน 145 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วจึงนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ข้อมูลของแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อทำการวิเคราะห์ผลต่อไป

ผลการศึกษา

1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน ตามความคิดเห็นของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับ คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .50) ด้านการสร้างบารมี ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .56) ด้านกระตุ้นชาวปัญญา ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .62) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .74) ตามลำดับ

2. ผลการวิจัยพบว่า

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน จำแนกตามเพศ โดยค่าเฉลี่ยเพศชายเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .53) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .47) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .75) ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .72) ค่าเฉลี่ยเพศหญิงเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .51) ด้านการสร้างบารมี ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .57) ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .62) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .74)

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสร้างบารมีที่พบความ แตกต่างกัน ทั้งครูที่มีประสบการณ์ 1- 10 ปี ครูที่มีประสบการณ์ 11-20 ปี และครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน โดยสถานศึกษาขนาดเล็กเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .51) ด้านการสร้างบารมี ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .58) ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .72) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .72) สถานศึกษาขนาดกลางเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .47) ด้านการสร้างบารมี ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .48) ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .71) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .74)

การอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชันมีพฤติกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยได้นำความรู้ที่ตนเองมีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรนภา เจตน์จันงค์, ลิขิต กุศลรัตน์รักษ์, และนลินี สุตเสวด (2564, น.692) วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกันอาจ สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ เทพกรรม (2558) ที่ศึกษารูปแบบการใช้อำนาจบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพต่อการดำเนินการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การใช้อำนาจบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลง แสดงให้เห็นว่าผู้นำต้องสร้างหรือพัฒนาตนเองให้มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมีมีความสำคัญต่อการบริหาร



3. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งจากข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีช่วงประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี 1-10 ปี และ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาย่อมมีความเชี่ยวชาญในด้านการตัดสินใจ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและเข้าใจการบริหารคนในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยจริยา บุญมา (2554) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าด้านการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ เป็นความสำเร็จของผู้นำหรือผู้บริหารควรนำมาใช้ในการบริหารคนเพื่อให้ทีมงานหรือผู้ตามสามารถทำงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้ตามต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคล มีกระบวนการในการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีการสร้างและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นเป้าหมายในการทำงาน กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน และอุทิศตนเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเขตอื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตตลิ่งชัน

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐยานันท์ มานุษ. (2553). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1.วิทยานิพนธ์ กศ.ม. : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีชา แซ่ชื่อ. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์กร : กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ร.ม.ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งนภา จันทรีลี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 วิทยานิพนธ์ คม.(การบริหารการศึกษา) : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี 2562
- ภารดี อนันต์นาวี. (2553). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).ชลบุรี มนตรี

- อัมพร อานุภาพแสนยากร. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานจังหวัดชัยภูมิ ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา หน้า 23
- ธนากร คุ่มนายอ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ :
มหาวิทยาลัยสยาม
- Bass, B. M., & B. J. Avolio. (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformation
Leadership*. California: Sage.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities. Educational
and Measurement*.
- Leadership Behaviors of School Principals and Teachers' Academic Effectiveness," *Bulletin of
Education and Research* 40,1(April 2018): 99.
- Michael Fullan. (2006). *Turnaround leadership "The Jossey-Bass education series"*. University
of Michigan: Jossey-bass.