

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี
THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
PHOTHARAM MUNICIPALITY RATCHABURI PROVINCE

เกตุรจิกา ถวัลย์เสรี¹
ประเสริฐ อินทร์รักษ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ประชากรในการวิจัยคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระงานครูเทศบาล และคณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนทั้ง 2 แห่ง สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 118 คน เครื่องมือวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของบาสและอโวลิโอ (Bass and Avolio) สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี มีแนวทางดังนี้ 1) ผู้นำควรแสดงบทบาทอย่างเข้มแข็งต่อผู้ปฏิบัติงานตามหลักศีลธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ผู้นำควรสื่อสารให้ผู้ตามเกิดความคาดหวัง สร้างแรงจูงใจจนทำให้เกิดความทุ่มเทจนกลายมาเป็นการอยู่ในอำนาจและเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ร่วมกันในสถานศึกษา 3) ผู้นำควรกระตุ้นผู้ตามให้มีการสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่ม และท้าทายความเชื่อและคุณค่าของตนเอง สนับสนุนผู้ตามโดยวิธีการใหม่ และ 4) ผู้นำควรสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร

Abstract

The purposes of this research were to identify: 1) the transformation leadership of the school administrators under Photharam Municipality, Ratchaburi Province and 2) the guidelines for development the transformation leadership of the school administrators under Photharam Municipality, Ratchaburi Province. The population were 2 schools of under Photharam Municipality, Ratchaburi Province. The respondents were a school director / an assistant school director / head of the learning discipline, teachers and representatives of school committer board, with the total of 118 respondents. The research instrument was a questionnaire about the transformation leadership based on Bass and Avolio's concept. The statistics used for analysis the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

The findings were as follows :

1. The transformation leadership of the school administrators under Photharam Municipality Ratchaburi Province, as a whole and as an individual aspect were at a high level. There ranked from maximum to minimum arithmetic mean were as follows; idealized influence charisma, inspirational motivation, intellectual stimulation and individualized consideration.

2. The guidelines for development the transformation leadership of the school administrators under Photharam Municipality Ratchaburi Province were; 1) the leader should perform his role base morale and code of ethic, 2) the leader should communicate for enhancing the follows to have the high expectation motivation and vision, 3) the leader should encourage the follow to create the follow to create new , 4) the leader should promote the organization climate.

บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศ ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับบทบาท เพื่อผลิต เยาวชนให้ทันกับ โลกแห่งการแข่งขัน เพราะปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว จึงเป็นภารกิจที่ทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างเต็มที่ ทั้งในส่วนของการภาครัฐและภาคเอกชน สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่มีความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนที่จะโตขึ้นเป็นสมาชิกของ สังคมในโอกาสต่อไป ในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารนับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ในการที่จะเป็นผู้นำในการพัฒนาทุกด้าน ทั้งงานวิชาการและกิจกรรม เสริมอื่นๆ โดยมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็น มนุษย์ ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุล และยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของ ประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อน กระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุน มนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุค ศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อ การพัฒนาคุณภาพของคน ทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้าง ของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ, 2556: 2)

แนวทางการจัดการศึกษาขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นก็เช่นเดียวกับการจัดการศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการ ซึ่งต้องเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทยและกฎหมายการศึกษาแห่งชาติที่เป็นกฎหมายแม่บท ทางการศึกษาและกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้องซึ่งกรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่นได้วางแนวทางที่สำคัญ ดังนี้ 1) ในการ จัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องยึดหลักการ จัดการศึกษาตลอดชีวิตการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของสังคม

และการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ เช่นจะต้องทั่วถึงประชาชน มีคุณภาพและไม่เก็บค่าใช้จ่าย ตลอดจนบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือบุคคลที่ ไม่สามารถพึ่งตนเองได้ด้วยรูปแบบที่เหมาะสม โดยคำนึงถึง ความสามารถของบุคคลนั้นๆ 3) ในการจัดกระบวนการ การเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องกับการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 4) กระจายอำนาจให้สถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดการศึกษาจะต้องกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหาร งานทั่วไป เพื่อให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระตามหลักการ บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management : SBM) ทั้งนี้เพราะผลการจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นผลผลิต และผลลัพธ์ก็ตาม ล้วนแต่เป็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ ของสถานศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรมีความคล่องตัว ในการตัดสินใจอย่างมีอิสระในการจัดการศึกษา อย่างไรก็ตาม ขณะนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2554: 35-37)

นอกจากนี้ จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 6 มาตรา 49 กำหนดให้สำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานทำหน้าที่ประเมินผลและติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาภายใต้ระบบ หลักเกณฑ์ และ วิธีการประกันคุณภาพการศึกษาที่กำหนดไว้ ประกอบกับ การที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดให้มีการ กระจายอำนาจบริหารการศึกษาไปยังระดับท้องถิ่นและ สถานศึกษาดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการ ประกันคุณภาพเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ผู้เรียนจะได้รับ การศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานอย่างแท้จริง สถานศึกษา ต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการประเมิน

ภายนอกโดยเป้าหมายของการประเมินคุณภาพจึงถือเป็นผลสะท้อนให้สถานศึกษาได้นำไปพิจารณาพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ดังนั้นเป้าหมายในการประกันคุณภาพจึงเป็นการประกันคุณภาพเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2556: 3) สอดคล้องกับมาตรฐาน การจัดการศึกษาท้องถิ่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) “มาตรา 9 (3) การกำหนดให้มีการจัดทำมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา” หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา “มาตรา 47 ให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด” “มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและถือว่าระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานและได้กำหนดขอบเขตของมาตรฐานการจัดการศึกษาท้องถิ่นนี้เป็นการจัดทำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและ มาตรฐานการศึกษาปฐมวัย เพื่อใช้ในสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กำหนด และใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อให้สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีมาตรฐานการศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและใช้เป็นมาตรฐานในการรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก 2) เพื่อให้สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดการศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานการศึกษาของชาติระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และปฐมวัย 3) เพื่อให้ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมมีความเชื่อมั่นและพอใจในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถจัดการเรียนการสอนได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายและพัฒนาความรู้ผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน

คุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2556: 33)

การจัดการศึกษาของเทศบาลเมืองโพธาราม มีโรงเรียนในสังกัด 2 แห่ง คือโรงเรียนเทศบาลวัดไทรอารีรักษ์ (มณีวิทยา) และโรงเรียนเทศบาลวัดโชค (ธรรมเสนานีวรคุณ) จากผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาที่เข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม ของโรงเรียนที่เข้ารับการประเมินคุณภาพในภาพรวมสมควรได้รับรองมาตรฐานการศึกษา พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพต่ำกว่าระดับดี ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ระดับคุณภาพ ต้องปรับปรุง และตัวบ่งชี้ที่ 8 พัฒนาการของการประกันคุณภาพภายในโดยสถานศึกษาและต้นสังกัดโรงเรียนเทศบาลวัดไทรอารีรักษ์ (มณีวิทยา) และโรงเรียนเทศบาลวัดโชค (ธรรมเสนานีวรคุณ) ระดับคุณภาพ พอใช้ ดังนั้นการดำเนินการเพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ให้สอดคล้องกับภาวะการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ในยุคปัจจุบัน ซึ่งมีรูปแบบการบริหารการศึกษา โดยเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานอย่างเป็นอิสระเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร มีการบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรภายในโรงเรียนการบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงเป็นการดำเนินงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาที่จะมีขึ้นในอนาคต (ธีระ รุญเจริญ และคณะ, 2555: 39-40) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นการพัฒนาการจัดการศึกษา ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการบริหารจัดการในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ตามแนวคิดทฤษฎี ของบาสและอวลีโอ (Bass and

Avolio, 1994: 3) ให้แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) ซึ่งเป็นผู้นำที่ยกระดับความต้องการ ความเชื่อ ทศนคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผล ต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงกลุ่ม องค์การให้มีประสิทธิผล ประกอบด้วยคุณลักษณะพฤติกรรมเฉพาะ 4 ด้าน (4I's) ดังนี้

คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence or Charisma Leadership) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_{tot})
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)

แผนภูมิที่ 1 ขอบเขตของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ให้นิยามความหมายของคำศัพท์ต่างๆ ไว้ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การใช้การ ปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในการสร้างความร่วมมือ สร้างแรง จูงใจให้สูงขึ้น จนส่งผลให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลง และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นรูปแบบพฤติกรรม ผู้นำที่มีความสามารถใช้คุณลักษณะที่สำคัญของตนเองใน การบริหาร ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์, การสร้าง แรงบันดาลใจ, การกระตุ้นทางปัญญา และ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ระหว่าง ผู้ร่วมงาน หรือผู้ติดตาม ให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงาน ดำเนินการบริหารในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้ บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้บริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัด ราชบุรี หมายถึง โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัด ราชบุรีที่รับผิดชอบให้การศึกษาแก่ประชากรวัยเรียน ไม่รวม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย 2 โรงเรียน คือ โรงเรียน เทศบาลวัดไทรอารีรักษ์(ฉนิวิทยา) และ โรงเรียนเทศบาล วัดโชค (ธรรมเสนานีวรคุณ)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการสถาน ศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ พันธ์งาน ครูเทศบาล และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดเทศบาล เมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี จำนวน 2 แห่ง จำนวน 118 คน (โรงเรียนเทศบาลวัดไทร อารีรักษ์, 2557 ; โรงเรียนเทศบาล วัดโชค ธรรมเสนานีวรคุณ, 2557)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพ ส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ อาชีพราชการ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด และตำแหน่ง หน้าที่หลักปัจจุบันในโรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมือง โพธาราม จังหวัดราชบุรี ตามแนวคิดของ บาสและอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1994: 3) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แนวใหม่สำหรับการบริหาร ประกอบด้วยคุณลักษณะพฤติกรรม เฉพาะ 4 ด้าน (4I's) ดังนี้ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึง ถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักปัจจุบันในโรงเรียน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น เพื่อทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี 4 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถามตามตัวแปรดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence Charisma) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert, 1961: 74)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือให้เหมาะสมกับบริบทของประชากรที่ใช้ในการวิจัยจากนั้นนำเครื่องมือหาค่าความตรงโดยใช้เทคนิค IOC แล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดราชบุรี ที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 1 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 30 คน จากนั้นนำคะแนนที่ได้กลับคืนมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1947: 161) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.992 และนำไปเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาคิวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์เพื่อดำเนินการถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ในการทำหนังสือ ขอความ

อนุเคราะห์ไปยังสำนักงานเทศบาลเมืองโพธาราม ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากแต่ละสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามเป็นการล่วงหน้า และเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จากนั้นลงรหัส แล้วนำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบคำบรรยาย ส่วนแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงกันตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและข้อคำถามในการวิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ อายุ อาชีพ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักปัจจุบันในโรงเรียนและประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้จากการตอบแบบสอบถามไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แนวคิดของ เบสท์ (Best, 1983: 190)

3. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ผลการศึกษา

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านรายด้านพบว่า มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่ามัธยฐานเลขคณิต มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี

N=118

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	μ	σ	ระดับ
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.69	0.23	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.59	0.55	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	3.71	0.51	มาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.69	0.60	มาก
รวม	3.67	0.32	มาก

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี มีแนวทางดังนี้ 1) ผู้นำควรแสดงบทบาทอย่างเข้มแข็งต่อผู้ปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ผู้นำควรสื่อสารให้ผู้ตามเกิดความคาดหวัง สร้างแรงจูงใจจนทำให้เกิดความทุ่มเทจนกลายมาเป็นการอยู่ในอำนาจและเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ร่วมกันในสถานศึกษา 3) ผู้นำควรกระตุ้นผู้ตามให้มีการสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่มและทำทลายความเชื่อและคุณค่าของตนเอง สนับสนุนผู้ตามโดยวิธีการใหม่ และ 4) ผู้นำควรสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร

การอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่มาก มีความใกล้ชิดกับท้องถิ่น บริหารงานบนพื้นฐานรูปแบบการบริหารงานท้องถิ่น อีกทั้งมีประสบการณ์ในการบริหารงานอย่างมืออาชีพ นำกลยุทธ์การบริหารด้านต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารงาน อีกทั้งยังมีความทันสมัยใช้เทคโนโลยีช่วยในการบริหารงาน และวางแนวทางในการทำงานอย่างเป็นระบบสร้างความสะดวกในการทำงาน และการตรวจสอบอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของอุดมศักดิ์ กุลครอง ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้อง

กับงานวิจัยของฉวีวรรณ จันทร์เม่ง (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนุชา สระสม (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสามารดี สุโรคา (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาคณะการบริหารส่วนตำบล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาคณะการบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี มีแนวทางดังนี้

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำควรแสดงบทบาทอย่างเข้มแข็งต่อผู้ตาม โดยผู้ตามมีความเป็นหนึ่งเดียวกันกับผู้นำ ซึ่งผู้นำเหล่านี้จะมีมาตรฐานทางศีลธรรมและความประพฤติที่ถูกต้องตามจริยธรรมสูง และสามารถที่จะพึ่งพาได้ในการทำสิ่งที่ถูกต้อง เพราะผู้นำ เป็นผู้ที่แสดงบทบาทต้นแบบอย่างเข้มแข็งต่อผู้ตาม ผู้ตามมีความเป็นหนึ่งเดียวกันกับผู้นำเหล่านี้และมีความต้องการในการที่จะเอาอย่างพวกเขาเพื่อให้เท่าเทียมหรือเหนือกว่าคนอื่นเป็นอย่างมาก

ผู้นำเหล่านี้โดยปกติแล้วจะมีมาตรฐานทางศีลธรรมและความประพฤติที่ถูกต้องตามจริยธรรมสูง และสามารถที่จะพึ่งพาได้ในการทำสิ่งที่ถูกต้อง พวกเขามักจะได้รับการเคารพอย่างลึกซึ้งจากผู้ตามผู้ที่โดยปกติแล้ว จะมีความเชื่อใจเชื่อมั่นในตัวพวกเขาอย่างมาก พวกเขาเสนอทั้งทัศนวิสัยและความรู้สึกของงานที่ได้รับมอบหมายให้กับผู้ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิออนนี (Dionni, 2004) ดำเนินการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพของทีม พบว่าอุดมการณ์ แรงบันดาลใจ หรือ อิทธิพลต่อจิตใจ การกระตุ้นความคิด วิจารณ์อย่างรุนแรง จะถูก สร้างและแสดงออกมาในรูปแบบต่างๆ เช่น การแสดงวิสัยทัศน์ การตัดสินใจร่วมกันเป็นทีม การทำงานเป็นทีม และการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม โดยสิ่งที่แสดงออกมายังส่วนรวมนี้จะส่งผลกระทบในเชิงบวกในด้านการสื่อสาร การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สิ่งต่างๆเหล่านี้จะเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาทีม การฝึกซ้อม และ โครงสร้างของทีม และทิศทางของทีมในอนาคต

2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำควรสื่อสารให้ผู้ตามเกิดความคาดหวัง สร้างแรงจูงใจจนทำให้เกิดความทุ่มเทจนกลายมาเป็นการอยู่ในอำนาจและเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ร่วมกันในสถานศึกษา เพราะผู้นำที่สามารถสื่อสารให้ผู้ตามเกิดความคาดหวังในระดับสูง สร้างแรงจูงใจให้กับพวกเขาจนทำให้เกิดความทุ่มเทจนกลายมาเป็นการอยู่ในอำนาจและเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร จะสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โอซาราลลี (Ozaralli, 2003) ดำเนินการวิจัยเรื่องผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการ มอบอำนาจและประสิทธิภาพของทีม โดยมีวัตถุประสงค์ของการทาวิจัยเพื่อศึกษาถึงภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับการมอบอำนาจหน้าที่และประสิทธิภาพของทีม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการบูรณาการของรูปแบบภาวะผู้นำตัวอย่าง รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บังคับบัญชาและตั้งสมมติฐานว่ามีความสัมพันธ์กับจุดแข็งของผู้บังคับบัญชาและประสิทธิภาพของทีม ลูกจ้าง 156 คน จากหลายอุตสาหกรรมให้คะแนนถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชาของเขา และยังให้คะแนนในการมอบหมายอำนาจหน้าที่ พวกเขา ยัง ประเมินค่าประสิทธิภาพของทีมในด้านพัฒนาการของทีม การสื่อสารกัน และผลการทำงานของทีม ผลการสำรวจชี้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ส่งเสริมให้ความคาดหวังต่อผู้บังคับบัญชา ผลงาน ประสิทธิภาพ และยังเพิ่มประสิทธิภาพของทีมตามมาด้วย

3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้นำควรกระตุ้นผู้ตามให้มีการสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่ม และท้าทายความเชื่อและคุณค่าของตนเอง สนับสนุนผู้ตามโดยวิธีการใหม่ เพราะผู้นำที่กระตุ้นผู้ตามให้มีการสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่ม และท้าทายความเชื่อและคุณค่าของพวกเขาเท่า ๆ กับสิ่งเหล่านั้นที่มีในผู้นำและองค์กร ภาวะผู้นำแบบนี้จะสนับสนุนผู้ตามโดยการที่พวกเขาพยายามลองใช้วิธีการใหม่และแนวทางการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ในการปฏิบัติตามแถลงการณ์ขององค์กร เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้ผู้ตามคิดในสิ่งที่ออกมาจากพวกเขาเองและเกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาอย่างระมัดระวัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิลเลสปี (Gillespie, 2004) ดำเนินการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณค่าร่วมต่อการสร้างกรอบความไว้วางใจ โดยให้สมาชิก 83 คนของทีม R&D ทำแบบสอบถามเรื่องความไว้วางใจ ระหว่างบุคคลที่เป็นศูนย์รวมในการสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพของทีม ในขณะที่ผู้นำทีมมี บทบาทต้นๆในการสร้างและพัฒนาความไว้วางใจ การวิจัยได้ทดสอบคุณลักษณะพิเศษของภาวะผู้นำในการปฏิบัติที่ทำให้เกิดความไว้วางใจต่อตัวผู้นำ จากการศึกษานี้ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ ระหว่างการปฏิบัติของกลุ่มภาวะผู้นำและความไว้วางใจของสมาชิกในทีมในตัวของผู้นำของพวกเขา พบว่าการเปลี่ยนแปลงของความไว้วางใจของสมาชิกในทีมที่มีต่อผู้นำ เมื่อมีการตัดสินใจ การสื่อสารในการรวบรวมวิสัยทัศน์และการแบ่งปันความคิดเห็นกันกับผู้นำ ความไว้วางใจในตัวผู้นำก็ เป็นความเกี่ยวข้องที่ชัดเจนที่สื่อถึงประสิทธิภาพของผู้นำ

4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำควรทำให้มีบรรยากาศในการให้การสนับสนุนโดยการฟังความต้องการของผู้ตามแต่ละคนอย่างระมัดระวัง ปฏิบัติตนเสมือนเป็นผู้ฝึกสอนและผู้แนะนำ มอบหมายงานให้บุคคลมีการพัฒนาสูงสุด เพื่อให้ผู้ตามพัฒนาความท้าทายส่วนบุคคล เพราะผู้นำที่ทำให้มีบรรยากาศในการให้การสนับสนุนโดยการฟังความต้องการของผู้ตามแต่ละคนอย่างระมัดระวัง ผู้นำปฏิบัติตนเสมือนเป็นผู้ฝึกสอนและผู้แนะนำ ผู้นำเหล่านี้อาจจะใช้การมอบหมายงาน พยายามช่วยให้บุคคลมีการพัฒนาสูงสุด เพื่อให้ผู้ตามพัฒนาความท้าทายส่วนบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของวัตแมน, ซีเจล และจาวิดาน (Waldman, Siegel and Javidan, 2006) ดำเนินการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและความร่วมมือในความ รับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสำรวจบทบาทของ ประธาน

เจ้าหน้าที่บริหารในขอบเขตการตัดสินใจที่องค์กรนั้นๆ มีส่วนเกี่ยวข้องในการรับผิดชอบ ต่อสังคม เขาทดสอบทฤษฎีนี้ โดยใช้ข้อมูลจากชาวอเมริกัน 56 คน และบริษัทของชาวแคนาดา พบว่าการกระตุ้นทางด้านการคิดของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เป็นนัยสำคัญซึ่งเกี่ยวพันถึง แนวโน้มขององค์กรเกี่ยวกับแผนกลยุทธ์ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร หรือ กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เหล่านั้น โดยมากจะเชื่อมโยงไปถึงแผนกลยุทธ์ในระดับบริหาร และความร่วมมือขององค์กร ดังนั้นการศึกษาที่ละเอียดรอบคอบของความเป็นผู้นำในความรับผิดชอบต่อสังคมอาจให้ผลสรุปที่ไม่แน่ชัดเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่ได้ นอกจากนี้เขายังวิจารณ์ถึงทฤษฎีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการเน้นในเรื่องคุณสมบัติหรือความสามารถพิเศษของภาวะผู้นำมากเกินไป สิ่งนี้จะนำไปสู่ การทบทวนแนวความคิดในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเน้นองค์ประกอบด้านการ กระตุ้นแนวความคิดในบริบทของความรับผิดชอบต่อสังคม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และมีการชี้แจงให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทราบรายละเอียดอย่างชัดเจน
2. จากการศึกษาพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีค่ามัธยเลขคณิตน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรแสดงความรู้ความสามารถ ตลอดจนมีการแสดงเป้าหมายให้มีความชัดเจน เช่น การกล่าวถึงบ่อยครั้ง การทำสัญลักษณ์ หรือการแสดงความภาคภูมิใจต่อสาเหตุนั้นๆ โดยความมุ่งมั่นนั้นต้องมาจากความมุ่งมั่นที่แท้จริง
3. จากการศึกษาพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีค่ามัธยเลขคณิตน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์ในการตั้งคำถามให้เกิดการคิดที่มีความสร้างสรรค์กับผู้ร่วมงานให้หลากหลายมากขึ้นเพื่อการกระตุ้นทางด้านความคิดที่หลากหลาย
4. จากการศึกษาพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของครูเป็นรายบุคคล มีค่ามัธยเลขคณิตน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรแนะแนวและส่งเสริมการเลื่อนขั้น และการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูอย่างจริงจัง และมีความ

ต่อเนื่อง เพื่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของครูต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในเทศบาล
2. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกระดับ ครอบคลุมสถานศึกษาทุกแห่ง เพื่อกำหนดเป็นรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเทศบาล
3. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับสังกัดหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งนี้ ผลการศึกษาวิจัยที่ได้จะสามารถนำมากำหนดเป็นนโยบาย หรือแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของแต่ละสังกัดให้มีศักยภาพสูงต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง

- ฉวีวรรณ จันทร์เม้ง. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อมาตรฐานด้าน ผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.
- ธีระ รุญเจริญ และคณะ. การบริหารเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ข้าวฟ่าง, 2555.
- นุชา สระสม. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552), 74.
- สามารถ สุโรคา. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบล” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, 2556.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

- (องค์การมหาชน) รายงานประจำปี 2555 (1 ตุลาคม 2554 - 30 กันยายน 2555). กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี, 2556.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. รายงานการวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค, 2554.
- Bass Bernard M. and Avolio Bruce J. **Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership**. Thousand Oaks: Sage Publications, 1994.
- Cronbach Lee J. **Essentials of Psychological**, 3rd ed. New York: Harper & Row Publishers, 1947.
- Dionne Shelly D. Transformational leadership and team performance (School of Management and Center for Leadership Studies, Binghamton University, **Journal of Organization change management**, Vol. 17 Iss: 2, page 177 -193, 2004), 84.
- Gillespie Nicole A., Transformational leadership and shared values : the building blocks of trust'(Melbourne Business school, university of Behavioural Sciences, University of Melbourne, **Journal of Managerial Psychology**, Vol. 19 Iss: 6, page 586-607, 2004), 88.
- Likert Rensis. **New Pattern of Management**, New York: McGraw-Hill, 1961.
- Ozaralli Nurdan, The effects of transformational leadership on empowerment and team effectiveness (Faculty of Business Administration, Marmara University, **Leadership & Organization Development Journal**, Vol. 24 Iss: 6, page 335-344, 2003), 93.
- Waldman, D. A., Siegel, D. S. and Javidan, M. ,Components of CEO Transformational leadership and Corporate Social Responsibility. **Journal of Management Studies**, Vol. 43: page 1703 -1725, 2006), 76.

