

ED-015

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจของครู
Transformational Leadership of Educational Administrators in Enhancing
Teacher Inspiration

วรเชษฐ์ ศรีวิชัย^{1,*} และพรนิภา จันทร์น้อย²

Worachet Sriwichai^{1,*} and Pornnipa Channo²

^{1,2} หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น

^{1,2} Master of Education Program, Educational Administration, The Far Eastern University

*Corresponding author's e-mail: worachet.sriwichai@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจตามการรับรู้ของครู และ 2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) ครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 286 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 202 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจตามการรับรู้ของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านมีความน่าเชื่อถือ ด้านมีส่วนร่วม ด้านรับฟังอย่างตั้งใจ และ ด้านมีวิสัยทัศน์ และ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของในการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับ มากที่สุด ด้านที่สูงสุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านมีส่วนร่วม ด้านมีความน่าเชื่อถือ ด้านรับฟังอย่างตั้งใจ และ ด้านมีวิสัยทัศน์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, การสร้างแรงบันดาลใจ

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) To study the transformational leadership of school administrators in inspiring teachers according to teachers' perceptions and 2) To study the transformational leadership of school administrators in inspiring according to school

administrators' perceptions. The sample groups were: 1) 286 teachers in schools, and 2) 202 school administrators. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research results can be summarized as follows: 1) Transformational leadership of school administrators in inspiring teachers according to teachers' perceptions was at a high level overall and in each aspect, ranked from highest to lowest mean: authentic, inclusive, active listening, and visionary and 2) Transformational leadership of school administrators in inspiring according to school administrators' perceptions was at the highest level overall, ranked from highest to lowest mean: inclusive, authentic, active listening, and visionary.

Keywords: Transformational Leadership, Educational Administrators, Enhancing Inspiration

บทนำ

องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมจากกระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเช่น โครงสร้าง กระบวนการทำงาน บุคลากร และบทบาทองค์กร ย่อมส่งผลกระทบต่อบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น ทักษะการทำงาน เจตคติ ความเครียด ซึ่งอาจจะส่งผลเสียต่อองค์กร ดังนั้นผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ (สมุทพร ชำนาญ, 2556) และโรงเรียนเป็นหน่วยงานการศึกษาระดับปฏิบัติการสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้ให้ความหมายของ “ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาแต่ละแห่งของทั้งภาครัฐและเอกชน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับนักเรียนมากที่สุด พัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาของชาติเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น ทั้งหมดนี้ ขึ้นอยู่กับ “ภาวะผู้นำ” ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ

ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาและปรับเปลี่ยนตนเอง เนื่องจากผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยมีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมาย (DuBrin , 1998) อีกทั้ง Bass and Avolio (1994) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำควรมี ซึ่งหมายถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนและยกระดับความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงกว่าที่คาดหวังไว้ โดยผู้นำจะสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ใช้ปัญญา และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีจุดมุ่งหมายในการสร้าง

การตระหนักรู้ให้ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร พัฒนาศักยภาพของบุคลากร และผลักดันให้ผู้ตามมุ่งมั่นเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่าส่วนตน เป็นกระบวนการที่ผู้นำสร้างความไว้วางใจ ความจงรักภักดีจากผู้ตาม และกระตุ้นให้ผู้ตามพัฒนาตนเองสู่ระดับสูงสุดของศักยภาพ สอดคล้องกับ จันทรานี สงวนนาม (2546) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารให้ทันสมัย มีการนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มาปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เสริมสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารต้องอาศัยภาวะผู้นำมาช่วยสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัด 85 โรงเรียน ซึ่งผู้บริหารและครูมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา (ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์, 2557) แต่ครูประสบปัญหาในการปฏิบัติงานหลายประการ เช่น ภาระงานมาก ขาดแคลนครู สอนไม่ตรงวุฒิ ขาดทักษะด้านเทคโนโลยี รับแรงกดดันมากเกินไป ขาดการสนับสนุน ส่งผลให้ครูขาดแรงบันดาลใจในการทำงาน ดังนั้นแรงบันดาลใจเป็นพลังที่ทำให้อยากลุกขึ้นมาทำสิ่งต่างๆ อยากประสบความสำเร็จ พร้อมทั้งจะทำทุกวิถีเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

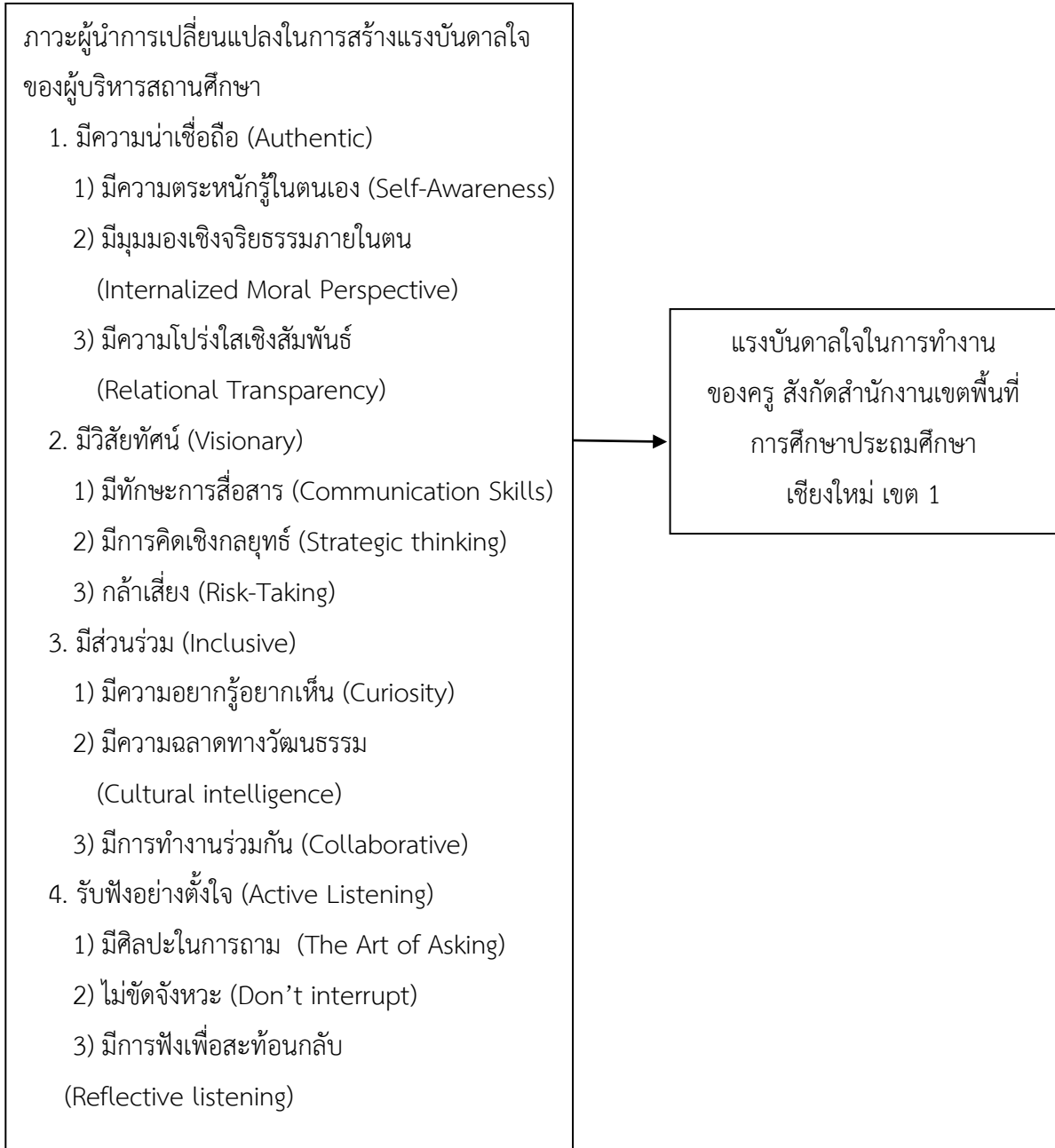
ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหาร อีกทั้งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ทราบข้อมูลพฤติกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างแรงบันดาลใจของตนเอง สามารถนำข้อมูลไปใช้พัฒนาตนเองให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม มีศักยภาพในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจตามการรับรู้ของครู
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและหลักการนำมาซึ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างแรงบันดาลใจ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มที่ 1 คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 1 จำนวน 1,117 คน

ประชากรกลุ่มที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 1 จำนวน 425 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่าย บริหารวิชาการ หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป หัวหน้าฝ่ายบริหารงบประมาณและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล

กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 1 จำนวน 286 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีของเครจซี่ และมอร์แกน บุญชม ศรีสะอาด (2553) อ้างถึง Krejcie & Morgan (1970) สำหรับการศึกษาสัดส่วนของประชากร จำนวน 1,117 คน ณ ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ จำนวน 286 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากรแต่ละโรงเรียนที่เท่ากัน

กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 1 จำนวน 202 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่าย บริหารวิชาการ หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป หัวหน้าฝ่ายบริหารงบประมาณและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีของเครจซี่และมอร์แกน บุญชม ศรีสะอาด (2553) อ้างถึง Krejcie & Morgan (1970) สำหรับการศึกษาสัดส่วนของประชากร 425 คน ณ ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้น ได้เท่ากับ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ จำนวน 202 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร แต่ละโรงเรียนที่เท่ากัน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้าง แรงบันดาลใจตามการรับรู้ของครู โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจ ตามการรับรู้ของครู จำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม จำนวน 1 ข้อ เป็นคำถาม แบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

ชุดที่ 2 แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้าง แรงบันดาลใจตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม จำนวน 1 ข้อ เป็นคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หากความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยวิธีทางสถิติตรวจสอบค่าความเที่ยงตรง คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับการใช้ภาวะผู้นำในแต่ละด้านตามวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) จากนั้นรับคืนแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ ปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาก่อนที่จะนำไปจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับ คณะครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่ไม่ใช่งานตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (Alpha Coefficient of Reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยกำหนดเกณฑ์เท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546) ซึ่งผลการทดลองใช้ (Try Out) ของแบบสอบถามนี้ พบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นโดยรวมของแบบสอบถามชุดที่ 1 คือ 0.9591 และแบบสอบถามชุดที่ 2 คือ 0.9776

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพาร์อิสเทอร์น ขอความอนุเคราะห์ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม จากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ Google form ด้วยการส่ง QR Code แนบไปกับจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบ E-paperless ซึ่งแบบสอบถามชุดที่ 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 286 ฉบับ ได้รับคืนมาจำนวน 273 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.45 และแบบสอบถามชุดที่ 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 202 ฉบับ ซึ่งได้รับคืนมาจำนวน 193 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 95.54

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจตามการรับรู้ของครู จากกลุ่มตัวอย่าง 286 คน เก็บข้อมูลได้ 273 คน คิดเป็นร้อยละ 95.45 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจตามการรับรู้ของครู

ข้อ	ผู้ภาวะนำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างแรงบันดาลใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน		
			มาตรฐาน	แปลผล	ลำดับ
		(N=273)			
1	มีความน่าเชื่อถือ (Authentic)	4.27	0.69	มาก	1
2	มีวิสัยทัศน์ (Visionary)	3.97	0.81	มาก	4
3	มีส่วนร่วม (Inclusive)	4.19	0.85	มาก	2
4	รับฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening)	4.14	0.83	มาก	3
โดยรวม		4.13	0.80	มาก	

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจตามการรับรู้ของครู พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 มีความน่าเชื่อถือ (Authentic) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 มีส่วนร่วม (Inclusive) ข้อที่ 4 รับฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) และน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2 มีวิสัยทัศน์ (Visionary)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 202 คน เก็บข้อมูลได้ 193 คน คิดเป็นร้อยละ 95.54 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างแรงบันดาลใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน		
			มาตรฐาน	แปรผล	ลำดับ
		(N=193)			
1	มีความน่าเชื่อถือ (Authentic)	4.55	0.59	มาก	2
2	มีวิสัยทัศน์ (Visionary)	4.28	0.56	มาก	4
3	มีส่วนร่วม (Inclusive)	4.57	0.53	มาก	1
4	รับฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening)	4.47	0.55	มาก	3
โดยรวม		4.46	0.57	มาก	

จากตารางที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 มีส่วนร่วม (Inclusive) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 มีความน่าเชื่อถือ (Authentic) ข้อที่ 4 รับฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) และน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2 มีวิสัยทัศน์

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจตามการรับรู้ของครู พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมีความน่าเชื่อถือ (Authentic) ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ นำเสนอตัวตนและการกระทำของตนเองอย่างซื่อสัตย์ แบ่งปันความรู้ อย่างเปิดเผยในองค์กร นำเสนอข้อมูลอย่างโปร่งใสต่อผู้คนที่เกิดขึ้น มีมุมมองเชิงจริยธรรม ภายในตน ประพฤติและปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม มุ่งมั่นที่จะกระทำสิ่งที่ถูกต้อง ตัดสินใจโดยยึดหลัก จริยธรรม มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเอง มีกรอบความคิดที่เติบโต มองหาการเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ เข้าใจว่าทุกการกระทำของตนเองมีผลกระทบต่อผู้อื่นเสมอ ซึ่งความน่าเชื่อถือของผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู เมื่อผู้นำมีความน่าเชื่อถือ จะส่งผลต่อการสร้าง แรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามได้มากขึ้น เนื่องจากผู้ตามจะเกิดความรู้สึกไว้วางใจผู้นำ และมีแนวโน้มที่จะแสดง พฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hassan and Ahmed (2011) ซึ่งได้ กล่าวไว้ว่า ความน่าเชื่อถือของผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และส่งผลต่อการสร้าง แรงบันดาลใจของผู้ตาม โดยผู้นำที่มีความโปร่งใส มีจริยธรรม มีความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำ จะทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจและเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ

Choudhary et al. (2013) ซึ่งได้ศึกษา ผลกระทบของภาวะผู้นำที่น่าเชื่อถือต่อแรงบันดาลใจในการทำงานของพนักงาน พบว่าความน่าเชื่อถือของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลทางบวกต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่พนักงาน เนื่องจากความน่าเชื่อถือก่อให้เกิดความไว้วางใจ ความนับถือ และแรงบันดาลใจในการทำงาน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมี อยู่ในระดับ มาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมีส่วนร่วม (Inclusive) ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีความฉลาดทางวัฒนธรรม สามารถสื่อสารข้ามวัฒนธรรมอย่างเหมาะสม ทำงานร่วมกับบุคคลที่มีพื้นฐานทางวัฒนธรรมและความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้ มีการทำงานร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย สร้างและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา มีความอยากรู้อยากเห็น มีมุมมองที่หลากหลาย ชอบซักถามหรือสนใจที่จะทราบข้อมูลเพิ่มเติม แสวงหาความรู้หรือความเข้าใจในสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ซึ่งการที่ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมนั้น จะส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันและแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน เพราะทำให้รู้สึกมีคุณค่า เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรภาค ปิ่นกำลัง (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงาน ร่วมกำหนดเป้าหมาย สร้างความตระหนักรู้ในการทำงานร่วมกัน ให้อิสระในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานควบคุมการปฏิบัติงานของทีมงาน เพื่อความร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาของโรงเรียนตามแผนดำเนินงานของโรงเรียนต่อไป และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศรุต เพ็ชรสีม่วง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและคณะครูได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สามารถแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีผลประโยชน์ร่วมกัน และการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความยึดมั่นผูกพันต่อกัน เนื่องจากคณะครูช่วยเหลือกันในการทำงาน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูทุกคนมีส่วนทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ และคณะครูมีอำนาจการตัดสินใจได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. โดยภาพรวมควรส่งเสริมให้น้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างแรงบันดาลใจไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้
2. สามารถนำการวิจัยนี้ไปพัฒนาหรือประยุกต์เป็นนโยบายสำหรับการประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษา และสามารถนำไปใช้หรือประยุกต์ใช้ในหน่วยงานทางการศึกษาอื่นได้
3. ผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการกำหนดเป็นโครงการพัฒนาวิชาชีพพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถกำหนดเป็นโครงการที่สำคัญในการพัฒนาให้ผู้บริหารแสดงออกถึงบทบาทและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมซึ่งจะสามารถช่วยให้ครูมีแรงบันดาลใจในการทำงานได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. วิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นต้น
2. วิจัยการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างแรงบันดาลใจของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทนั้นๆ
3. การเก็บข้อมูลในการวิจัยการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงบันดาลใจ ควรเพิ่มการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์ธานี สวงนาม. (2546). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บুদ্ধ พอยท์ บัญชฌม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2557). *พื้นฐานและหลักการการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: มินเซอร์วิส ซัพพลาย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 1 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 136 ตอนที่ 57 ก, หน้า 49-53

- วิศรุต เพ็ชรสีม่วง. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ, ปีที่ 11(ฉบับที่ 3), 125-138.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ(พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี เอส การพิมพ์.
สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : เพื่อองฟ้า
พรินต์ติ้ง.
- อมรภาค ปันกำลัง. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศิลปากร.] DSpace at Silpakorn University. Chrome-extension://efaidnbmnn
nibpcajpcgklclfindmkaj/http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2632/
1/58252312.pdf
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through
Transformational Leadership*. Newbery Park, CA: Sage
- Choudhary, A. I., Akhtar, S. A., & Zaheer, A. (2013). *Impact of transformational and servant
leadership on organizational performance*. Journal of Business Ethics, 116(2), 433-
440.
- DuBrin, A. J. (1998). *Leadership: Research findings and skill*. Boston: Houghton Mifflin.
- Hassan, A., & Ahmed, F. (2011). *Authentic leadership, trust and work engagement*. World
Academy of Science, Engineering and Technology, 80, 750-756.