

ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อสภาพและปัญหาภาวะผู้นำการ  
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร  
กรุงเทพมหานคร

นางสาวรัตติกาล เหลอชัย

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อสภาพและปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ในครั้งนี้คือครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวน 248 คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.87 เก็บข้อมูลช่วงวันที่ 1 – 17 เมษายน พ.ศ. 2560

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe

ผลการวิจัย

1. ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อสภาพและปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของครูต่อสภาพและปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กขนาดกลาง และขนาดใหญ่ การกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ครูผู้สอนในสถานศึกษา ขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความคิดเห็น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและการสื่อสาร โดยด้านสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านเอกลักษณ์และภาษา ด้านวัฒนธรรมเกิดการซึมซับวัฒนธรรมสากลมากขึ้น วัฒนธรรมโลกยุคใหม่เป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะพึ่งพาอาศัยกันมีมาตรฐานและแบบแผนเดียวกันมากขึ้น ประชากรมีการย้ายถิ่นมากขึ้น การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ลักษณะงานในอนาคตมีการกระจายการผลิตเป็นชิ้นส่วน เรื่องของคุณภาพและการประหยัดต้นทุนจะเป็นปัจจัยสำคัญของการผลิตและการแข่งขัน แรงงานและความรู้จึงจำเป็นต่อเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ รวมทั้งการเคลื่อนย้ายแรงงานสู่วัยผู้สูงอายุมากขึ้น จากผลการพัฒนาทางด้านการแพทย์ การสาธารณสุขและการวางแผนครอบครัว เศรษฐกิจด้านการเงินการธนาคารขยายตัวอย่างกว้างขวางด้านการเมืองที่มีความสัมพันธ์เชิงอำนาจมีอิทธิพลเหนือระดับภูมิภาคภายใต้การรวมกลุ่มประเทศด้านสิ่งแวดล้อมเกิดการเผาผลาญทรัพยากรส่งผลให้เกิดภาวะโลกร้อนด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการสื่อสาร ที่เจริญรุดหน้าไปแบบไม่หยุดยั้ง เกิดเครือข่ายเชื่อมโยง เกิดการแข่งขันกันอย่างเสรี เกิดกระแสเศรษฐกิจ – สังคมฐานความรู้ เรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิต บริบทและปัจจัยต่าง ๆ ล้วนมีอิทธิพล ส่งผลต่อการศึกษที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัชฌาศัยที่เน้นในเรื่องของมาตรฐานและคุณภาพ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักนโยบายและแผนการศึกษา, 2551:2 – 4 ; อ้างถึงใน ดาราณี ผิวขาว, 2553:1)

ตัวแบบภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและการเป็นที่ยอมรับกันอย่างมาก คือทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ เป็นการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ ไปสู่ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจ หรือการเสริมสร้างพลังใจ เป็นผู้มีคุณธรรมและมีการกระตุ้นผู้ตามให้เป็นผู้นำด้วย และจากการศึกษาของเบอร์น (Burns, 1987) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ทั้งผู้นำ และ ผู้ตามต่างฝ่ายต่างยกระดับของคุณธรรมและแรงจูงใจซึ่งกันและกัน ผู้นำจะพยายามยกระดับจิตสำนึกของผู้ตามโดยให้มีอุดมคติสูงขึ้น และมีค่านิยมทางจริยธรรมสูงขึ้น เช่น มีอิสระภาพ เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเท่าเทียมกันหรือสันติภาพ เป็นต้น ถ้าหากจะพิจารณาจากระดับความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะ

ยกระดับความต้องการของผู้ตามให้ต้องการ ในระดับสูงขึ้นมากกว่าความต้องการขั้นพื้นฐาน จึงเป็นที่มาของการกำหนดนโยบายให้มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูแกนนำของเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมุ่งหวังที่จะขยายผลได้เต็มพื้นที่เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ โดยกระทรวงศึกษาธิการได้ร่วมมือกับสถาบันพัฒนา ครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา(สคบศ.) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการดำเนินการพัฒนาใช้รูปการฝึกฝนอบรมเชิงปฏิบัติแบบเข้มและการเรียนรู้การปฏิบัติจริงโดยกระทรวงศึกษาธิการตั้งเป้าหมายให้ผู้เข้ารับการพัฒนาซึ่งผ่านกระบวนการพัฒนาตามหลักสูตรจะได้รับการเสริมสร้างให้มีความรู้ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง มีศักยภาพในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น สามารถรองรับการกระจายอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิรูป

ผู้บริหารไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรประเภทและระดับใดก็ตามจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง จากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โลกข้อมูลข่าวสาร ภาวะการแข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ และภาวะที่ทรัพยากรจำกัด ผู้บริหาร จึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ข้อผูกพันต่อการให้บริการสาธารณะ และมีความสามารถในการกระตุ้น ให้ผู้บริหารและครูผู้สอน ในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดีทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์กร สื่อสารกับลูกค้าด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน รวมทั้งเป็นผู้มีทักษะทางด้านการบริหารและการจัดการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด ภายใต้ภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผู้นำถือว่าเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนหลักที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดี( เทื่อน ทองแก้ว 2545: 35)

การศึกษาจึงเป็นการพัฒนาความสามารถที่ติดตัวมนุษย์มาแต่ละคน เป็นกระบวนการ ที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิต ตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่างๆ ที่จะดำรงชีวิตและประกอบอาชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงรวมเป็นพลังสร้างสรรค์ การพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน การศึกษาจึงเป็นเรื่องการพัฒนาคน การสร้าง “ทุนมนุษย์” อันเป็น หัวใจสำคัญของการพัฒนา คนที่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมจะเป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพของประเทศ จะเป็นกลไกและกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและประเทศชาติอีกทอดหนึ่ง การศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้จะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพเท่านั้น

หน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้อง และมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนก็คือ หน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งมีสถานศึกษาเป็นหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำองค์กร จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการบริหารจัดการ รู้จักใช้เทคนิคทางการบริหารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยึดหลัก

ประชาธิปไตย ตัดสินใจโดยใช้เหตุผลรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการร่วมทำงานกับบุคคลฝ่ายต่างๆ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการคิด การทำงาน การวางแผน และร่วมปฏิบัติ ตลอดจนร่วมประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษาได้รับความไว้วางใจจากสังคมในฐานะของสถานศึกษาที่มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่สังคมยอมรับและคาดหวังอันจะก่อให้เกิดความร่วมมือ ระหว่างกลุ่มบุคคลฝ่ายต่างๆ โดยอาศัยความเป็นผู้นำนี้เองผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรที่จะสามารถรวบรวมพลังและใช้ประโยชน์ของคนให้ช่วยกันทำงาน เพื่อผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของสถานศึกษาดังที่ ฟิวด์เลอร์ (Fiedler ; อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544 : 2) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือบุคคลในกลุ่มซึ่งได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ควบคุมหรือประสานงานกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภารกิจของกลุ่ม อีกทั้ง เดจน์อชก้า (Dejnozka ; อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544 : 2) ยังได้กล่าวว่าผู้นำ คือบุคคลที่ถูกเลือกหรือได้รับการแต่งตั้งให้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มและเพื่อทำหน้าที่หัวหน้า ของกลุ่ม นอกจากนี้ กิตพิ้นท์ รุจิรกุล(2529 : 13) ยังได้กล่าวว่า ในการกำหนดความสำเร็จ หรือ ความล้มเหลวของหน่วยงานย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้นำ เพราะถ้าหากผู้นำขาดคุณภาพ องค์ประกอบของหน่วยงานย่อมจะดำเนิน ไปสู่ความสำเร็จไม่ได้เลย โรงเรียนที่ดีจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โรงเรียนแต่ทว่าสิ่งที่สำคัญที่ยิ่งใหญ่และสำคัญกว่าการเป็นผู้นำซึ่งมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ และล้มเหลวในการเป็นผู้นำที่น่าสนใจและควรพิจารณาศึกษาให้ลึกซึ้งยิ่งกว่านั้นคือ ภาวะผู้นำ ซึ่ง เฮมฟิล และคูนส์ (Hemphill and Coons ; อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2548 : 183) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่คอยอำนวยความสะดวกให้กิจการของกลุ่มเป็นไปเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ ทันเนนบาว์ม เวชเลอร์ และ มาสซาริก (Tannenbaum, Weschler and Massarik ; อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2548 : 183) ยังได้นิยามคำว่า ภาวะผู้นำไว้ดังนี้คือ อิทธิพลระหว่างบุคคล ซึ่งแสดงในสถานการณ์ต่างๆ ผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายเฉพาะทางด้าน (ประเวศ ะสี, 2540 : 52) ให้ความเห็นที่เกี่ยวข้องกับผู้นำว่า สังคมแห่งการทอนกำลังหรือสังคมแห่งการทำลาย มีการทำลายทุกหนทุกแห่งและทำลายตัวเอง สังคมไทยขาดภาวะผู้นำที่ศทางแห่งกาพัฒนาและการจัดการไว้ประสิทธิภาพ ตลอดจนการทุจริตคอร์ปชั่นสะท้อนให้เห็นถึงการขาดผู้นำร่วมผู้บริหารที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมักจะมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน แต่การที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้นำการแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยทักษะภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนเป็นพื้นฐานด้วย (วิโรจน์ สารรัตนะ , 2542 : 117) ในสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างสูง ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและการจัดการองค์การ เพื่อ

ความอยู่รอดสวัสดิภาพและสันติสุขผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานขององค์กรสูงขึ้นได้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนทัศน์ใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้เรื่องวิสัยทัศน์ และภารกิจของทีมและองค์กรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่ ทำให้ ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจตนเอง ผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้อง ผลสัมฤทธิ์ การบรรลุภารกิจแห่งตน ความรุ่งเรือง ของสังคม องค์กรและผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้นอาจ ชี้นำหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้น

เบส(Bass,1999 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543 : 22 )ได้เสนอรูปแบบผู้นำที่มี ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม มี 2 ประเภท มีลักษณะเป็นพลวัต(Dynamic) ที่มีความต่อเนื่อง คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะ มีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน โดยผู้นำใช้ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนที่ต้องการระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามอันเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่จำเป็นต้องมีปฏิริยาต่อสภาพแวดล้อมโดยพยายามที่จะเป็นผู้นำในสถานการณ์ (Avolio and Bas, 1988 : 29 – 50) จากรูปแบบภาวะผู้นำดังกล่าว เบส ได้สรุปผลการศึกษา และเสนอภาวะผู้นำที่มีพิสัยเต็ม (The Model of the Full Range of Leadership) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และ ภาวะผู้นำแบบตามสบาย โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิผลดีที่สุด ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีประสิทธิผลรองลงมา ส่วนภาวะผู้นำแบบตามสบาย มีประสิทธิผลน้อยที่สุด

จากสภาพและปัญหาภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษา ดังกล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ว่าเป็นอย่างไร เพื่อที่จะใช้ผลของการศึกษาเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารการศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนา ส่งเสริมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อจะนำไป ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ต่อไป

\* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการบริหารงานสถานศึกษา ใน 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นรายคน

#### 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวน 248 คน

#### 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับความคิดเห็นของครูต่อสภาพและปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อสภาพและปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
  3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
  4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
  5. การวิเคราะห์ข้อมูล
  6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร จำนวน 248 คน จำแนกเป็น ชาย 86 หญิง 162

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร รวมจำนวนทั้งสิ้น 248 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนใช้เกณฑ์ ร้อยละ 50 ของประชากร และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 41 – 46)

### การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาเป็นกรอบความคิด
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท์ (Likert) และการสร้างแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended) จากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 72)
3. นำข้อมูลจากการศึกษามากำหนดโครงสร้างแล้วสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามสราวรรณ์ จันทะมล มาปรับปรุง และหาคุณภาพของเครื่องมือใหม่เพื่อใช้ในการวิจัย
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of consistency)
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข
7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างใน สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน โดยเป็นครูผู้สอน
8. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนตามอันดับดังนี้

1. ขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง ทำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการ รวบรวมข้อมูลค้นคว้า ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร พร้อมกับแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ สถานภาพและขนาดของสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 100)

4.51 – 5.00	หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับ มากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึงมีการปฏิบัติในระดับ มาก
2.51 – 3.50	หมายถึงมีการปฏิบัติในระดับ ปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึงมีการปฏิบัติในระดับ น้อย
1.00 – 1.50	หมายถึงมีการปฏิบัติในระดับ น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ โดยการทดสอบที (t – test แบบ Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจตุจักรสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F – test แบบ One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความ



แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

### สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of consistency ; บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 63)

1.2 อำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation ; บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 99, 109)

1.3 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach , บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 99)

#### 2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 104 - 105)

2.1 ค่าความถี่ (Frequency)

2.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

#### 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 115, 118)

3.1 เปรียบเทียบ สภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ค่าที (t-test แบบ Independent samples)

3.2 เปรียบเทียบ สภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One way ANOVA) เมื่อพบที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

### ผลการวิจัย

1. ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อสภาพและปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของครูต่อสภาพและปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กขนาดกลาง และขนาดใหญ่ การกระตุ้นทางปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ครูผู้สอนในสถานศึกษา ขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเปรียบเทียบสภาพและปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าภาพรวม และรายด้านมีความแตกต่างกัน โดยมีนัยทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ระดับมาก 3 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ รองลงมา คือ การคำนึงถึงความเป็นรายคน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ

1. เมื่อพิจารณาตามขนาดของสถานศึกษา มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้  
 สถานศึกษาขนาดเล็ก มีสภาพและปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ระดับมาก 2 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ รองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นรายคน สถานศึกษาขนาดกลาง มีสภาพและปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ระดับมาก 3 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีสภาพและปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ รองลงมาคือ การกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ

เมื่อพิจารณาการทดสอบรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาการทดสอบรายคู่ เปรียบเทียบสภาพและปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เป็นรายด้าน พบว่า การกระตุ้นทางปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสภาพและปัญหาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 ในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจและมีเจตคติที่ดีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ร่วมงานในสถานศึกษาควรดำเนินการให้ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและคำนึงถึงมีประสิทธิภาพเสมอ

1.2 สำนักงานเขต ควรให้การช่วยเหลือ นิเทศ ติดตามการใช้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงาน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยแนวทางในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละด้านแยกย่อยขึ้นอีก

### เอกสารอ้างอิง

- คาราณี ผิวขาว, การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1, รายงานการค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิต  
 วิทยาลัย:มหาวิทยาลัยอีสาน),2553 หน้า 26.
- เทือน ทองแก้ว. ภาวะผู้นำสมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป. วารสารวิชาการ.  
 (ปีที่5) ฉบับที่ 9 (กันยายน) : หน้า 35-43 , 2545
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย, 2544
- กิติพันธ์ รุจิรกุล. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์, 2529
- วันชัย มีชาติ. พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณสุข. กรุงเทพฯ : แอคทีฟ พริ้นท์ จำกัด, 2548
- ประเวส ะสี. ภาวะผู้นำ:ความเป็นไปได้ในสังคมและการแก้ไข.กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน, 2540
- วิโรจน์ สารรัตนะ. การบริหารการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์.  
 กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์, 2546
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิต  
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปรินญานิพนธ์วิทยาศาสตร์คุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัย  
 พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ,2543
- Burns, Leadership. New York Harper & Row; 1987
- Avolio, B.J. and Bass, M.B. Multif Leadership questionnaire, Palo Alto. California:  
 Consuling Psychologists Ppress; 1988