

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอบางไทร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2**

สมชัย สีนุศิริ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอบางไทรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตาม เพศ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอบางไทรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบ 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอบางไทรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 4 ด้าน คือด้านการระบุนิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ด้านการถือคุณและยอมรับเป้าหมายของคณะครูเป็นรายบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญาเพื่อคาดหวังผลการปฏิบัติงานในระดับสูง และด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะมีลักษณะแบบเป็นคำถามปลายเปิด ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.972 นำข้อมูลมาวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%) ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอบางไทรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอบางไทรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดย

*นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา

การทดสอบค่าที่ t-test แบบ Independent การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอบางไทรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยทดสอบค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และนำไปทดสอบแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้ 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอบางไทรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอบางไทรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม มากกว่าเพศหญิง 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอบางไทรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการระบุนิสัยทัศน์อย่างชัดเจน โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการระบุนิสัยทัศน์อย่างชัดเจน มากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการเกื้อกูลและยอมรับเป้าหมายของคณะครูเป็นรายบุคคล ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการเกื้อกูลและยอมรับเป้าหมายของคณะครูเป็นรายบุคคล มากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป และ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ครู

บทนำ

จากการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบในการจัดการศึกษา ได้แก่ การปฏิรูประบบบริหารจัดการ การปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อหวังผลว่าคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจะสูงขึ้นโดยเฉพาะระดับสถานศึกษาต้องร่วมกันพัฒนาหลักสูตร จัดกระบวนการเรียนการสอนที่สนองความต้องการของผู้เรียนมุ่งให้ผู้เรียนมีคุณภาพและมาตรฐานสูง เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง ชุมชน สังคม และประเทศอย่างยั่งยืน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาจะต้องประกอบด้วยบุคคล ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ นั่นคือผู้บริหารสถานศึกษาและครู กล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปนั้นต้องมีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมและต้องเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง จากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โลกในยุคข้อมูลข่าวสาร ภาวะการแข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจและภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด ผู้บริหารจึงต้องมีวิสัยทัศน์ ด้วยข้อผูกพันต่อการให้บริการสาธารณะ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดี บุคลากรในสถานศึกษามีความพึงพอใจ สามารถทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์กร สื่อสารกับลูกค้าด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกันรวมทั้งเป็นผู้ที่มีทักษะทางการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด (เทียน ทองแก้ว, 2545, หน้า 35)

โกเมธ พิมพ์เป้าธรรม (2547, หน้า 4) กล่าวว่าการบริหารจัดการที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุจุดหมายโดยเฉพาะในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องความสำคัญด้านการบริหารจัดการยังมีความสำคัญมากขึ้นตามลำดับในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับกันมากในปัจจุบันคือแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือกระบวนการทัศน์ใหม่เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างแรงจูงใจ (Empowering) เป็นผู้มีความคุณธรรม (Moral agent) และมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้

จะพิจารณาที่ลักษณะของผู้นำพฤติกรรมอำนาจรวมทั้งตัวแปรสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นแนวทางที่กว้างกว่าแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ

ซึ่งในปัจจุบันนักวิชาการได้ศึกษาวิจัยแนวความคิดใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีความเห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบที่ เรียกว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ซึ่งแนวคิดที่ว่านี้ ผู้นำจะต้องสามารถเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามให้เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานเกินเป้าหมายที่กำหนด ต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจ และความเชื่อมั่นของผู้ตามให้มีคุณลักษณะอยู่ในระดับสูง โดยบาสและอโวลิโอ (Bass and Avolio) ได้เสนอรูปแบบภาวะผู้นำที่มีความต่อเนื่องกัน คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) การศึกษาวิจัยภาวะผู้นำในปัจจุบันนักวิจัยทางการบริหารการศึกษาให้ความสนใจในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกันเป็นจำนวนมาก เนื่องจากสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง เป็นสังคมที่มีการแข่งขัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยให้องค์กรเผชิญกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้ จากการวิจัยและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้ผลชัดเจนว่าผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีผลทำให้ประสิทธิผลองค์กรสูงขึ้นในสภาพการณ์ต่าง ๆ ทั้งที่องค์กรมีข้อจำกัดและมีความจำเป็นอื่น ๆ ได้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2544, หน้า 235)

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียนอำเภอบางไทรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 เพราะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงได้ถูกยอมรับว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำ ในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กรจึง สมควรนำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มาพัฒนาข้าราชการครู เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นอย่างไรเพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอบางไทรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอบางไทรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนกตาม เพศ และ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งมี 26 โรงเรียน จำนวน 218 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 140 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอบางไทรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตาม เพศและประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1) การระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน 2) การถือถุและยอมรับเป้าหมายของคณะครูเป็นรายบุคคล 3) การกระตุ้นทางปัญญาเพื่อคาดหวังผลการปฏิบัติงานในระดับสูง 4) การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2

2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียนอำเภอบางไทรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ซึ่งจำแนกตาม เพศ และประสบการณ์สอน

3. ได้ผลการวิจัยเพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนอำเภอบางไทรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอบางไทร 4 ด้านซึ่งผู้วิจัยพัฒนาตามแนวคิดทฤษฎีของเลทวูดและเจนซี (Leithwood&Jantzi) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) คือ เพศและประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอบางไทรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด

โดยข้อคำถามครอบคลุมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน จำนวน 50 ข้อ ประกอบด้วย

ด้านที่ 1 การระบุนิสัยทัศนอย่างชัดเจน จำนวน 9 ข้อ

ด้านที่ 2 การถือฤลและยอมรับเป้าหมายของคณะครูเป็นรายบุคคลจำนวน 14 ข้อ

ด้านที่ 3 การกระตุ้นทางปัญญาเพื่อคาดหวังผลการปฏิบัติงานในระดับสูง จำนวน

16 ข้อ

ด้านที่ 4 การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโดยการเขียนตอบ ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามในการวิจัยจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อนำไปขออนุญาตจากผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลเพื่อทำงานวิจัย โดยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างทางระบบการรับส่งหนังสือราชการออนไลน์ AMSS (www.amssaya2.net) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ระหว่างวันที่ 29 มีนาคม - 17 เมษายน 2560 รวบรวม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เรียงลำดับแบบสอบถามที่เก็บมาตามลำดับ ลงข้อมูลในรหัสข้อมูล (Coding from) ตรวจสอบข้อมูลเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด วิเคราะห์ข้อมูล สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการหาค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%) วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับในแต่ละด้านโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอบางไทรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตาม เพศ โดยการทดสอบค่าที่ t-test แบบ Independent และเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอบางไทรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างได้นำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอบางไทรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเป็นเพศหญิง และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอบางไทรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การถือคุณและยอมรับเป้าหมายของคณะครูเป็นรายบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบดังนี้

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอบางไทรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม มากกว่าเพศหญิง

4. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอบางไทรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน มากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีและ 5-10 ปี ส่วนด้านการถือคุณและยอมรับเป้าหมายของคณะครูเป็นรายบุคคล ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการถือคุณและยอมรับเป้าหมายของคณะครูเป็นรายบุคคล มากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป และ 5-10 ปี

อภิปราย

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอบางไทรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (new paradigm) ของภาวะผู้นำ ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อทัศนคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นเพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงกลุ่มองค์กรให้มีประสิทธิผล โดยมีแนวคิดว่าการศึกษาภาวะผู้นำ ที่ผ่านมายังไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจน และยังไม่รู้ว่าอะไรเป็นแก่นแท้ของผู้นำ ที่สอดคล้องกับชีวิตในยุคปัจจุบัน โดยมี เบิร์นและบาส (Burns and Bass) (Burns, J. M., 1978, p. 20) เป็นสองคนแรกที่กล่าวถึงภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นว่า เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (paradigm shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำ ที่มีวิสัยทัศน์ (visionary) และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ (empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (moral agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน อย่างในปัจจุบันนี้ (Mosley & others., 1996, p. 412) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ เกษะนันท์ (2555) พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ (2555) โชคชัย ชุ่มสาขัย (2555, หน้า 65) ภัทรกร วงศ์สกุล (2555) ทองคำพิมพ์ (2556, หน้า 76) เทพพนม บุระคำ (2556) นิธิยา นาคคิลก (2557) บรรหาญ ทับทิมศรี (2557, หน้า 72) และกมลมาลย์ไชยศิริธัญญา (2559, หน้า 1515) ที่พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระกฤษกร อัครภพเมธี และชญาพิมพ์ อูสาโห (2557) ที่พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และนฤมล โยคานุกุล (2557, หน้า 77) ที่พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลรายด้านดังนี้

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอบางไทรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้เนื่องมาจากครูที่มีเพศต่างกันไม่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มักจะเกิดขึ้นเมื่อ มีวิกฤตการณ์ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญหรือผู้ตามไม่พอใจในสถานะเดิม อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะ ไม่ได้มีวิกฤตการณ์เกิดขึ้นก็ตาม ผู้นำแบบนี้มักจะแสดงสิ่งต่าง ๆ ที่เหนือธรรมดาในการจัดการเรื่องต่าง ๆ นอกจากนี้ คอนเกอร์ (Conger) ได้อธิบายว่าภาวะผู้นำแบบบารมีอาจจะมีลักษณะบารมี หรือบุคลิกภาพพิเศษเชิงลบ ผู้นำจะทำโครงการขนาดใหญ่เพื่อโฆษณาตนเองเกินจริง เนื่องจาก ผู้นำ

ประเมินตนเองสูงเกินไป และการยินดีที่จะหาหรือหรือยอมรับคำแนะนำจากผู้อื่น ผู้นำแบบนี้จะล้มเหลวในการสร้างผู้สืบทอดที่มีความสามารถ ผู้นำแบบนี้มักจะทำให้ลูกน้องอ่อนแอและคอยพึ่งผู้นำ และอาจบ่อนทำลายหรือขจัดผู้ที่มีศักยภาพที่จะเป็นผู้สืบทอดผู้นำ (Yulk, A. G & Fleet D. V., 1992, pp. 173-187) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรหาญ ทับทิมศรี (2557, หน้า 77) ที่พบว่าไม่แตกต่างกันเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิยา นาคติกล (2557) ที่พบว่าแตกต่างกัน ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลรายด้านดังนี้

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอบางไทรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการระบุนิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และด้านการเกื้อกูลและยอมรับเป้าหมายของคณะครูเป็นรายบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะของบุคคลที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ต้องทำงานร่วมกับบุคคล และผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตามที่ต้องการ (สุชาดา รังสินันท์, 2550, หน้า 114) ผู้ที่มีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงว่ามีความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ เป็นผู้ที่ทำให้ค่านิยมอย่างเปิดเผย เป็นผู้ที่มีจิตใจเป็นกลาง มีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาและบริหาร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างสร้างสรรค์และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นผู้เริ่มวิสัยทัศน์ มีความเชื่อในการเรียนรู้ของนักเรียนว่าเป็นความสำคัญสูงสุดของสถานศึกษา สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเห็นคุณค่า และสร้างสัมพันธภาพที่ดี สื่อสารเป็น และให้การรับฟังอย่างทั่วถึง ทำการเปลี่ยนแปลงโดยแสดงออกด้วยพฤติกรรมเชิงรุก กล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยง (ไมตรี กงนุกูล, 2553, หน้า 31) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ (2555, หน้า 110-116) และบรรหาญ ทับทิมศรี (2557, หน้า 80) ที่พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลรายด้านดังนี้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครู ด้านการระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างวิสัยทัศน์ โดยการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการสร้างวิสัยทัศน์ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลสู่เป้าหมาย และความสำเร็สู่สถานศึกษา

1.2 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการศึกษาอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครูให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งจะสอดคล้องกับยุคปฏิรูปการศึกษา ในปัจจุบัน อันจะส่งผลให้สถานศึกษามีการพัฒนาได้เต็มศักยภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ตลอดจนเกิดผลสัมฤทธิ์แก่ผู้เรียนสูงสุด

1.3 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการถือคุณและยอมรับเป้าหมายของคณะครูเป็นรายบุคคลของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญและ ส่งเสริมให้ครูได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น ผ่านกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน นิเทศการสอน เพื่อแก้ปัญหาหรือ อุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูในโรงเรียน ที่อำเภออื่น ๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูในโรงเรียน อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนกตาม อายุ วุฒิ การศึกษา หรืออื่น ๆ เพิ่มเติม

3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการศึกษากับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2

4. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงข้าราชการครูในโรงเรียน
อำเภอบางไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

อ้างอิง

กมลมาลย์ ไชยศิริธัญญา. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะ
หลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. *Veridian E-
Journal*, 9(2), 1510-1525.

กมลวรรณ เกษะนันท์. (2555). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ระดับกลางของโรงเรียนในเครือคณะภคินีเซนต์ปอลเดอชาร์ตร ในประเทศไทย.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โกเมธ พิมพ์บำรุงธรรม. (2547). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับมัธยมสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1-5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สถาบัน
ราชภัฏเลย.

โชคชัย ชุมสาขัย. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ทองคำ พิมพ์พา. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง. สารนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เทพพนม บุระคำ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จังหวัด
ขอนแก่น. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เทื่อน ทองแก้ว. (2545). ภาวะผู้นำ : สมรรถนะหลักของผู้บริหารยุคปฏิรูป. วารสารวิชาการ 5(9), 35.

นิตยา นาคิลก.(2557). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

นฤมล โยคานุกูล. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

บรรหาญ ทับทิมศรี. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4.วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วารสารวิจัยรามคำแหง, 15(2), 110-116.

พระกฤตกร อัครภพเมธีและชญานิษฐ์ อูสาโห. (2557).การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตคลองเตย.ค้นเมื่อ 1 เมษายน 2560, จาก <http://www.edu.chula.ac.th/ojed/doc/V93/v93d0031.pdf>.

ภัทรกร วงศ์สกุล. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพ ของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครในเขตลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ไมตรี คงนุกูล. (2553). การศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนนานาชาติ คินเคดกรุงเทพ. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุชาดา รังสินันท์. (2550). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารการเปลี่ยนแปลงหน่วยที่ 10 : ผู้บริหารกับการเปลี่ยนแปลง, นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2544). การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ. *ประมวล สารชุด
การวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9*, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิ
ราช.

Burns, J. M. (1978). *Ledership*, New York : Harper and Raw.

Mosley & others. (1996). *Management Leadership in Action*, 5th ed. New York :Haper Collins.

Yulk, A. G., & Fleet, D.V. (1992).*Theory and research on leadership in organizations, in
handbook of industrial and organization psychology*,California : Consulting
Psychologists.