

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
ในเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

จันจิรา ทาสี*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่ายที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 6 โรงเรียน จำนวน 162 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .971 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t test) แบบ Independent Samples สำหรับประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way - ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

- ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
- ครูที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ

คำสำคัญ

ความคิดเห็น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ครู

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บทนำ

ในปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สังคมไทยเป็นส่วนหนึ่งที่ได้รับผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น โดยเริ่มจากยุคสังคมนิยมกรรม มาสู่ยุคสังคมนิยมอุตสาหกรรม ยุคสังคมนิยมข้อมูล สารสนเทศ และยุคสังคมนิยมความรู้ มีความรู้เป็นเครื่องมือแห่งยุคคือศาสตร์แขนงต่างๆ จนมาถึงยุคสังคมนิยมในปัจจุบันคือยุคแห่งปัญญาเป็นยุคของการบูรณาการความรู้ใช้ปัญญา เพื่อการเปลี่ยนแปลงมีประชากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ดังนั้นจำเป็นต้องพัฒนาคนให้มีศักยภาพเป็นสากลเป็นคนดีในฐานะทุนทางสังคมโดยใช้ระบบการศึกษาที่พึงประสงค์เป็นเครื่องมือในการพัฒนา เพื่อสามารถแข่งขันกับสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ได้ จากแนวโน้มดังกล่าวกระบวนการทางปัญญาและวิธีการเรียนรู้ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดคือผู้นำ นำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ John C. Maxwell (อ้างถึงในสัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2556, หน้า 218) กล่าวว่า “Everything rises and falls on leadership.” “ทุกสิ่งทุกอย่างจะก้าวหน้าหรือล้มเหลวก็เพราะภาวะผู้นำ” ผู้นำต้องมีการเปลี่ยนแปลงตนเอง เพิ่มบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกพัฒนาความเป็นผู้นำให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนให้ความรู้ความสามารถด้านสติปัญญาและความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคในงานให้เจริญงอกงาม กระตุ้นให้เกิดผู้นำใหม่ๆ สนับสนุนการทำงานที่เน้นบทบาทด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กร

อย่างไรก็ตาม การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผู้นำต้องมีความสามารถใช้ภาวะผู้นำ (Leadership) อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ ดังแนวคิดของเบอร์น (Yukl & Fleet อ้างถึงในกระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 4) กล่าวสรุปว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงอาจมีการแสดงออก โดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรทุกๆ ตำแหน่งซึ่งอาจจะเป็นผู้หรือผู้ตามและอาจจะเกี่ยวกับคนที่มีอิทธิพลเท่าเทียมกันสูงกว่าหรือต่ำกว่าก็ได้ เบอร์นเห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันเกิดได้ใน 3 ลักษณะคือ (1) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม ซึ่งผู้นำทั้งสามลักษณะนี้มีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกน ตรงข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (วาสนา วงษ์สิงห์, 2560)

แต่ในปัจจุบันพบว่าการบริหารงานของผู้บริหารภายใต้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังเกิดข้อจำกัดในหลายด้านๆ เช่น ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารยังขาดการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนที่จะนำไปสู่ความพยายามเปลี่ยนแปลง พัฒนากลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2556, หน้า 122) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ ความกระตือรือร้นในการทำงานมีน้อย ทำให้ไม่ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน (พอดดา บุตรสุทธีวงศ์และปราชญา กล่าวพจน, 2558, หน้า 131) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรยังขาดการแสวงงวิธีการแก้ไขปัญหาร่วมกัน จากสมาชิกของทีมในองค์กร ซึ่งการทำงานเป็นทีมเกิดขึ้นได้ก็ต้องเปิดเผย

จริงใจต่อกัน เมื่อมีปัญหาช่วยกันแก้ไข (อัญชลี โพธิ์ทอง, 2557, หน้า 147) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรยังขาดความครอบคลุมเพื่อสร้างความเข้าใจ ความมั่นคง ผ่านทางสายงาน ช่องทางและกิจกรรมต่างๆ (ชนิสรา ศิลาบุญกิจ, 2558, หน้า 81) อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร มีสถานศึกษาในสังกัด 6 แห่งได้แก่ โรงเรียนคลองหนองใหญ่ โรงเรียนบางแค โรงเรียนเพชรเกษม โรงเรียนวัดม่วง โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง และโรงเรียนบางแคเหนือ พบปัญหาทั้ง 4 ด้านเช่นเดียวกันกล่าวคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรแสดงตนเป็นที่ศรัทธาไว้วางใจลูกน้องในเชิงประจักษ์มากกว่าเดิม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การจัดอบรมพัฒนาตนเองให้กับครูยังขาดความต่อเนื่องและไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้จริง ด้านกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารขาดการส่งเสริมให้ครูเผยแพร่แลกเปลี่ยนความรู้กับบุคลากรภายนอกสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้บริหารให้การดูแล เอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญยังไม่ทั่วถึง ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ในภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานครเพื่อเป็นแนวทางสร้างต้นแบบและนำหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการบริหาร โรงเรียนของผู้บริหารอีกทั้งยังสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปวางแผนพัฒนาโรงเรียนให้พัฒนาและเจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 6 โรงเรียน จำนวน 283 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่ายที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 6 โรงเรียนจำนวน 162 คน ซึ่งได้โดยใช้ตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพครู จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร 4 ประกอบด้วย (1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

วิธีการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) และหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .971 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนความพึงพอใจมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ 5 4 3 2 และ 1

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศโดยการวิเคราะห์ค่าที (t test) แบบ Independent Samples

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

2. ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดอบรมพัฒนาตนเองให้กับครูอย่างต่อเนื่องและใช้ประโยชน์ได้จริง

4. ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารจัดอบรมพัฒนาตนเองให้กับครูอย่างต่อเนื่องและใช้ประโยชน์ได้จริง

5. ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการกระตุ้นทางปัญญาภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม และ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู เผยแพร่แลกเปลี่ยนความรู้กับบุคลากรภายนอกสถานศึกษา

6. ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญ

7. ครูที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานครประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองไปสู่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เน้นด้านวิสัยทัศน์ที่สามารถนำพาองค์กรให้อยู่รอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสาวนิต เศษานันท์ (อ้างถึงในนิรดา เวชญาลักษณ์, 2542, หน้า 119-121) กล่าวสรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรอยู่รอดต้อง พัฒนาวิสัยทัศน์ยอมรับต่อค่านิยมของู้ทำงาน พัฒนาทักษะเพิ่มพูนความรู้ใหม่ให้แก่สมาชิกในองค์กร ในด้านผู้นำมิตรสัมพันธ์ ด้านนำสู่จุดมุ่งหมาย ด้านการแลกเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำแสดงออกอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจในการทำงานสอดคล้องกับการศึกษาสุมาลี ละม่อม (2553) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต4 ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

สำหรับด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูในโรงเรียนมีจำนวนมาก ทำให้ผู้บริหารให้คำแนะนำ เอาใจใส่เป็นรายบุคคลไม่ทั่วถึงสอดคล้องกับการศึกษาของฐิติรีย์ ตั้งอำไพสกุล (2551) ศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรสายการสอนและบุคลากรสายสนับสนุน เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่าทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ครูมีความความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของสต็อคคัลส์ (อ้างถึงในอำนาจ ทองโปร่ง, 2558, หน้า 16-17) กล่าวว่าแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะประจำตัวของผู้นำ คือ มีความสามารถ (Capacity) ได้แก่ ความสามารถด้านสติปัญญา ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการใช้คำพูด ความสามารถในการวินิจฉัย มีความรอบคอบในการตัดสินใจ

และ มีความรับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ความเป็นผู้ที่ไว้ใจและพึ่งพาได้ คิตรีเริ่มสร้างงานด้วยตนเอง มีความมั่นคงอดทน กล้าพูด กล้าทำ เชื่อมั่นในตนเอง และมีความปรารถนาที่จะทำดี ทำในสิ่งที่ถูกต้อง

สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารทำตนเป็นที่ศรัทธา ไว้วางใจของลูกน้อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร อาจมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ใหม่ พฤติกรรมการทำงานในบางด้านแสดงออกยังไม่เต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของเสาวนิต เสาธานันท์ (อ้างถึงในฉัตรดา เวชญาลักษณ์, 2560, หน้า 212) กล่าวว่า ความสามารถนำพาท้องค์การให้อยู่รอดอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การพัฒนาความผูกพันและศรัทธา ผู้นำที่ไม่เป็นที่ศรัทธาไม่สามารถนำวิสัยทัศน์ใหม่ให้เป็นที่ยอมรับได้ ผู้นำควรมีหลักการและพฤติกรรมที่ทำงานสม่ำเสมอ ผู้นำจะต้องแสดงการยอมรับต่อค่านิยมของพนักงาน และแสวงหาวิธีการใหม่ใช้กระตุ้นพฤติกรรมทำงานของคนในองค์กร

1.2 ครูมีความความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีเจตคติเชิงบวกให้ความไว้วางใจแก่ครู ทำให้ครูเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายของงานบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (อ้างถึงในรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 263) กล่าวว่า แนวคิดเรื่องผลกระทบแบบปิγμαเลียน (Pygmalion Effect) พบว่าผู้ได้บังคับบัญชาจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น เมื่อผู้นำมีความคาดหวังต่อพวกเขาสูง และแสดงความเชื่อมั่นต่อพวกเขา เมื่อสมาชิกในทีมขาดความมั่นใจ ผู้นำควรเตือนให้ระลึกว่าทุกคนสามารถเอาชนะอุปสรรค เพื่อบรรลุผลสำเร็จได้เสมอ

สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารจัดอบรมพัฒนาตนเองให้กับครูอย่างต่อเนื่องและใช้ประโยชน์ได้จริง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมองข้ามความสำคัญด้านการจัดอบรมพัฒนาตนเองให้กับครู เนื่องจากมีความมั่นใจในความสามารถของครูด้านความรู้ ความสามารถในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 483) กล่าวว่าปัจจัยที่สำคัญของความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ การออกแบบการฝึกอบรมที่มีประสิทธิผล ผู้ออกแบบต้องมีความเรียนรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน เนื้อหาการฝึกอบรมมีความสำคัญและเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้มีการฝึกปฏิบัติเชิงปฏิบัติการ เพิ่มความมั่นใจในตนเองของผู้เข้าฝึกอบรม และมีกิจกรรมติดตามผลที่เหมาะสม

1.3 ครูมีความความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารกระตุ้นให้ครูทำงานร่วมกันและแก้ปัญหาเป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเล็งเห็นว่าการทำงานเป็นทีมนำไปสู่ความสำเร็จได้เร็วขึ้น ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพเนื่องจากเกิดจากการระดมความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของสมาชิกในองค์กร

สอดคล้องกับแนวคิดของ Parker (อ้างถึงในอัญชลี โพธิ์ทอง, 2557, หน้า 146) กล่าวสรุปว่า กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันและต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย วิธีเดียวที่จะทำให้งานสำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน เพราะเราต่างมองเห็นคนที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ที่หลากหลายในการทำงาน ทำให้ทีมงานมีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ

สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารส่งเสริมให้ครู เผยแพร่แลกเปลี่ยนความรู้กับบุคลากรภายนอกสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการสนับสนุนการทำงานเฉพาะกลุ่มที่ได้รับมอบหมายรับผิดชอบหน้าที่ดังกล่าวโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชนิศรา ศิลานุกิจ (2558, หน้า 138) กล่าวสรุปว่า ครูสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เนื่องจากการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาในปัจจุบันต้องอาศัยข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ เข้ามาร่วมแก้ไขปัญหา ทำให้สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารได้อย่างต่อเนื่อง เกิดการวิเคราะห์และเข้าใจปัญหาได้หลายมุมมอง

1.4 ครูมีความความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเครือข่ายโรงเรียนที่ 78

สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการคำนึงถึงความปัจเจกบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้มีการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เพื่อให้ทราบภาระงานทั้งหมดขององค์กร ต้องพัฒนาทักษะผู้ทำงานด้านใด ทำให้มอบหมายงานที่เหมาะสมถูกต้อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Carrel, M.R., Kuzmits, F.E. และ Elbert, N.F. (อ้างถึงในอัญชลี โพธิ์ทอง, 2557, หน้า 146) กล่าวว่า การที่จะให้สมาชิกขององค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกทุกคนในองค์กรต้องได้งานที่เหมาะสมกับความสามารถ ทักษะ และแรงจูงใจที่จะทำงานหรือต้องมีการมอบหมายงานให้สมาชิกอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารให้การดูแลเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญ อาจเป็นเพราะบุคลากรในองค์กรมีจำนวนมาก การดูแลเอาใจใส่ ไม่ครอบคลุมทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร (2560) กล่าวสรุปว่า บทบาทของการเป็นหัวหน้าที่ดีเพื่อที่จะทำให้พนักงานอยากสร้างผลงานให้ก็คือ การใส่ใจ และเอาใจใส่ทั้งในเรื่องงาน และเรื่องความสัมพันธ์ที่ดีต้องไปด้วยกัน เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในทีมงานอย่างทั่วถึง

2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานครภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานในโรงเรียนเครือข่าย 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งเพศหญิงและเพศชายผู้บริหารให้ความสำคัญเท่าเทียมกันและเสมอภาคกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิณา เพชรจิระวรพงศ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ผลการการศึกษาพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานครภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติทั้งนี้อาจทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ปัญหาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิณา เพชรจิระวรพงศ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายโรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรสร้างศรัทธาความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับลูกน้องให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ผู้น้องเกิดความวางใจไว้วางใจ พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน แม้ว่าภาระงานจะมีอุปสรรคปัญหาเพียงใด
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ให้กับครูอย่างสม่ำเสมอ และใช้ประโยชน์ได้จริง ทั้งในด้านหน้าที่สอนและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ซึ่งการจัดอบรมในแต่ละครั้งควรมีการสำรวจหัวข้อที่ต้องการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากเดิมที่มีอยู่ และนำองค์ความรู้ไปสู่วิสัยทัศน์ได้ง่าย
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา การเผยแพร่แลกเปลี่ยนความรู้กับบุคลากรภายนอกสถานศึกษา ย่อมส่งผลดีให้องค์กร ในด้านความรู้และประสบการณ์ที่สามารถนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังสามารถขอความช่วยเหลือในการระดมทรัพยากรต่างๆ เข้ามาสู่องค์กรได้อีกด้วย
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อผู้บริหารควรเอาใจใส่ครูเป็นรายบุคคล เพื่อผลสัมฤทธิ์และการเติบโตของแต่ละคน เพราะจะทำให้ครูเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเอง พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. นครปฐม : สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
- ชนิสรา ศิลานุกิจ. (2558). *มนุษย์สัมพันธ์ทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทมิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอจำกัด.
- จิตาธิปไตย ตั้งอำไพสกุล. (2551). *รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคัลภ์ ปั้นทพลงกูร. (2560). *หัวหน้างานกับความใส่ใจ*. ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม, จาก <https://prakal.wordpress.com>
- พอลดา บุตรสุขธิวงษ์และปราชญา กล้าพจน. (2558). *มนุษย์สัมพันธ์ทางการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทมิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอจำกัด.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2556). *ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทมิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอจำกัด.
- รัตติกรณ์ จงวิลาส. (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาสนา วงษ์สิงห์. (2560). *ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. ค้นเมื่อ 30 เมษายน 2560, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/384595>
- วีณา เพชรจิระวงศ์. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็งและประยูทธ ชูสอน. (2556). *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ : แนวคิดและ การวิจัย*. กรุงเทพมหานคร : หจก. โรงพิมพ์คลังน่านาวิทยา
- สุมาลี ละม่อม. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 4*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

อำนาจ ทองโปร่ง. (2558). *ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : บริษัทมิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอจำกัด.

อัญชลี โพธิ์ทอง. (2557). *การบริหารงานบุคลากรและการนิเทศงาน*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทมิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอจำกัด.