

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน  
กลุ่มโรงเรียนสามัคคีธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
พระนครศรีอยุธยา เขต 2

กรชนก ชรรมิภักดิ์\*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนสามัคคีธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 108 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ R.V.Krejcie & D.W.Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม 5 ระดับ (Rating scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ค่าที (Independent Sample  $t$ -test) และทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนสามัคคีธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเข้าใจใ้ดูแล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความไว้วางใจ 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนสามัคคีธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนสามัคคีธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติ

คำสำคัญ :

- 1) ความคิดเห็น
- 2) ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง

\* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ในการจัดการการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 และ 10 นั้น ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 รัฐบาลไทยได้กำหนดปรัชญาของการพัฒนาประเทศไทยในลักษณะที่ต่อเนื่องจากแผนฯ 8 นั่นคือ ยังคงปรัชญา “การพัฒนาคน” เป็นหัวใจหลักของการนำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 9 ไปใช้ในทางปฏิบัติ โดยกำหนดเป้าหมายของการดำเนินการไว้เป็นการพัฒนาสังคมเพื่อสังคมที่เข้มแข็งและมีคุณภาพกับในแผนฯ 10 เป็นการพัฒนาสังคมเพื่อสังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน ซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบวัฒนธรรมใน 3 ลักษณะอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้คือ ระบบวัฒนธรรมชุมชน (Gross root culture) ระบบวัฒนธรรมประจำชาติ (National Culture) และระบบวัฒนธรรมของสังคมโลก (Global Culture) (ภาณุวัฒน์ กักคิงส์, 2552 หน้า 1) อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำสูงคือกุญแจสำคัญไปสู่การปฏิรูปการศึกษาที่ยั่งยืน ซึ่งนักการศึกษาทั้งหลายต่างมีความเชื่อว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะการบริหาร เป็นผู้นำทางวิชาการมีความรู้ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพจึงจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาทั่วทั้งองค์กรและสามารถสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วทุกองค์กรจะมุ่งปฏิรูปการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและเน้นในเรื่องความรับผิดชอบต่อในด้านต่างๆที่มีต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำยุคใหม่ที่ สามารถมองภาพขององค์กรได้อย่างทะลุปรุโปร่งและชัดเจน สามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันและภาพในอนาคตที่ต้องให้ความสำคัญและต้องเปลี่ยนแปลงรวมทั้งต้องเป็นผู้นำทีมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน (บุญช่วย สายราม (2557)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนสามัคคีธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวจะทำให้ได้ทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนปรับปรุง และพัฒนาแนวความคิดผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถสร้างฐานความคิดที่ดีอันจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลโดยคำนึงถึงภาวะความเปลี่ยนแปลงของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่า ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีศักยภาพที่ดียิ่งขึ้นพร้อมกับการขับเคลื่อนการศึกษาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนสามัคคีธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** คือ ครูกลุ่มโรงเรียนสามัคคีธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 146 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** คือ ครูกลุ่มโรงเรียนสามัคคีธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 108 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (R.V.Krejcie & D.W.Morgan)

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

**ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ สถานภาพของครู จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

**ตัวแปรตาม** ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนสามัคคีธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านความไว้วางใจ ด้านความเอาใจใส่ดูแล ด้านการสร้างโอกาสหรือความเสี่ยง ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการกำหนดตำแหน่งการมอบอำนาจ ด้านวิสัยทัศน์หรือขีดความสามารถด้านกระบวนการเรียนรู้ และด้านบริบทองค์กรหรือวัฒนธรรม

### สมมติฐานของการวิจัย

ครูกลุ่มโรงเรียนสามัคคีธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่มีเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกัน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อทราบถึงความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนสามัคคีธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาแนวคิดว่าผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนให้มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ขับเคลื่อนไปในอนาคต

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อสถานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่ม โรงเรียนสามัคคีธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยถามเกี่ยวกับเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อสถานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่ม โรงเรียนสามัคคีธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านความไว้วางใจ ด้านความเอาใจใส่ดูแล ด้านการสร้างโอกาสหรือความเสี่ยง ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการกำหนดตำแหน่งการมอบอำนาจ ด้านวิสัยทัศน์หรือขีดความสามารถด้านกระบวนการเรียนรู้ และด้านบริบทองค์กรหรือวัฒนธรรม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )
3. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่ม โรงเรียนสามัคคีธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ค่าที (Independent Sample t – test)
4. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่ม โรงเรียนสามัคคีธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) หากมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Sheffe's Post hoc Comparison)

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนสามัคคีธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเอาใจใส่ดูแล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความไว้วางใจ
2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนสามัคคีธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนสามัคคีธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

## การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนสามัคคีธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบประเด็นที่น่าสนใจและควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนสามัคคีธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้นำขององค์กรหรือสถานศึกษาต่าง ๆ นั้นจำเป็นต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดย จะต้องให้ออกาสกับผู้ร่วมการทำงานในองค์กร ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอุดมศักดิ์ กุลครอง (2553) เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลีทวูจ (Leithwoog) เรื่องผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบนเงื่อนไขขององค์กรและความสัมพันธ์ของนักเรียนกับโรงเรียน จากผลการวิจัยมีหลักฐานชี้ว่าการปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ได้สนับสนุนในเรื่องการพัฒนาขีดกำลังความสามารถและการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตามในด้านจิตวิทยาสังคมศาสตร์จะส่งผลกระทบอย่างแท้จริงถึงผลลัพธ์ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรและการเพิ่มขีดความสามารถ ซึ่งการสำรวจถึงผลกระทบความสัมพันธ์ของการปฏิบัติของภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงในการเลือกสภาพแวดล้อมขององค์กรและความเกี่ยวข้องของนักเรียนกับ โรงเรียน แสดงให้เห็นถึงผลกระทบที่เป็นนัยสำคัญอย่างมากของภาวะผู้นำบนเงื่อนไขขององค์กร และเป็นผลกระทบต่อความเกี่ยวข้องต่อนักเรียนทั้งหมดภายในโรงเรียน

1.1 ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะรับฟังข้อมูลข่าวสารจากผู้ร่วมงาน และมีการสื่อสารต่อผู้ร่วมงานเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถเข้าใจและดำเนินการตามวิสัยทัศน์ของตนเองได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของอุดมศักดิ์ กุลครอง (2553) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการสื่อสารอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสามัคคีธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีการเปลี่ยนแปลงผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ จึงเป็นผลให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไม่ค่อยอบอุ่นใจและปลอดภัยในสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ Gillespie (2001) ที่ทดสอบคุณลักษณะพิเศษของภาวะผู้นำในการปฏิบัติที่ทำให้เกิดความไว้วางใจต่อตัวผู้นำ พบว่าการเปลี่ยนแปลงของความไว้วางใจของสมาชิกในทีมที่มีต่อผู้นำ เมื่อมีการตัดสินใจ การสื่อสารในการรวบรวมวิสัยทัศน์และการแบ่งปันความคิดเห็นกันกับผู้นำ ความไว้วางใจในตัวผู้นำก็เป็นความเกี่ยวข้องที่ชัดเจนที่สื่อถึงประสิทธิภาพของผู้นำ

1.3 ด้านความเอาใจใส่ดูแล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานซึ่งเป็นบุคลากรที่สำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของอุดมศักดิ์ กุลครอง (2553) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยรายด้านความเอาใจใส่ดูแลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดนั้นแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงการเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอันเป็นทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างดี อีกทั้งยังแสดงให้เห็นว่า ความมีน้ำใจและการเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันนั้นเป็นค่านิยมหลักและวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งของสังคมไทยที่มีมาช้านาน และเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลและการเพิ่มขีดความสามารถสูงสุด

1.4 ด้านการสร้างโอกาสหรือความเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่มีความสามารถในการทำงานและสร้างความมั่นใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นบุคคล ที่มีความรู้ ทักษะ และมีความสามารถในปฏิบัติงานอย่างถูกต้องพร้อมเผชิญปัญหา

ความเต็มใจในการมอบอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้ตัวอย่างด้านลบ เพื่อแสดงให้เห็นมุมมองของผู้บริหารเห็นความเสี่ยงเป็นโอกาสที่จะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติภารกิจที่ยากหรือเป็นอันตรายโดยหวังว่าจะประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดมศักดิ์ กุลครอง (2553) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ราชดำเนิน ด้านการสร้างโอกาสหรือความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ทำงานมาก ผ่านการสอบคัดเลือกของผู้บริหารสถานศึกษา และต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อที่ขย่อก เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดมศักดิ์ กุลครอง (2553) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ที่พบว่า ความเชื่อมั่นในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอันจะนำไปสู่การจูงใจเพื่อสร้างกรอบแห่งความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะส่งผลต่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล

1.6 ด้านการกำหนดตำแหน่งการมอบอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งการมอบอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาจากการกำหนดตำแหน่งการมอบอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามผลลัพธ์ที่ตนเองคาดหวังไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Blake and Mouton เกี่ยวกับแบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9,9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

1.7 ด้านวิสัยทัศน์หรือขีดความสามารถด้านกระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากครุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านวิสัยทัศน์หรือขีดความสามารถด้านกระบวนการเรียนรู้ต่อผู้บริหารสถานศึกษาจากการสังเกตกระบวนการคิดในหลากหลายมิติภายใต้

สภาวะ แวดล้อมที่ไม่แน่นอนและสามารถวางแผนอย่างรอบคอบที่จะสร้างความสัมพันธ์ในการตัดสินใจต่างๆ ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องงานวิจัยของ Jung, Chow และ Wu เรื่องบทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการเพิ่มขีดความสามารถนวัตกรรมในองค์กร พบว่า บทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการเพิ่มขีดความสามารถนวัตกรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กันโดยตรงในเชิงบวก ในการเพิ่มขีดความสามารถนวัตกรรมในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญกับองค์กร

1.8 ด้านบริบทองค์กรหรือวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากครุมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารด้านบริบทองค์กรหรือวัฒนธรรม เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร และกล่าวที่จะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้องค์กรพัฒนาดีขึ้น สอดคล้องกับวิจัยของ Dirani เรื่องการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับทรัพยากรบุคคลสามารถแสดงบทบาทอะไรได้บ้างนั้น งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นความสำคัญอย่างยิ่งกับการดำเนินงาน เจริญเติบโตร่วมกันของทรัพยากรบุคคลและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร และจับตาในบทบาทของทรัพยากรบุคคล ซึ่งสันนิษฐานว่าจะสามารถส่งเสริมงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรได้

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครุที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนสามัคคีธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากครุที่มีเพศต่างกันเห็นถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจำเป็นต่อการพัฒนาสถานศึกษาและต้องการที่จะได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรันดร์ ดันจ้อย (2553) พบว่า เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่าไม่พบความแตกต่างในภาพรวมและรายด้าน และจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นจะต้องเป็นทั้งผู้เชี่ยวชาญด้านมนุษยสัมพันธ์ และผู้เชี่ยวชาญในเรื่องงาน ความมีประสิทธิผลของผู้นำนั้นจะต้องอาศัยการปฏิบัติที่ดีงามต่อบุคลากร และผลการวิจัยพระครูพิมลกาญจนธรรม (2556) ที่ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่า ครุมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ไม่แตกต่างกัน



3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนสามัคคีธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดตำแหน่งการมอบอำนาจ และเข้าใจสถานการณ์หรือบริบทแวดล้อมภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังสามารถใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี และมีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อธิบายให้ ผู้ได้บังคับบัญชาได้เห็นถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนตรงกัน สอดคล้องกับ ธรรมนูญันท์ เรือนดาหลวง (2551) วิจัยเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และ คณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า การเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยระดับของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างในการอุทิศตนเองโดยมีความมุ่งหมายเพื่อทำให้วิสัยทัศน์ดำรงอยู่ได้อย่างชัดเจนและเป็นไปตามความคาดหวังอย่างสูงของผู้ได้บังคับบัญชาและควรแสดงให้เห็นถึงการมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้ได้บังคับบัญชา ในอันที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายและสามารถมอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชา
2. ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกอบอุ่นใจและปลอดภัยในสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชา และควรที่จะไม่มีความเคลือบแคลงสงสัยและความมั่นใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา
3. ด้านความเอาใจใส่ดูแล ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการเอาใจใส่ดูแลผู้ได้บังคับบัญชา และให้การสนับสนุนอย่างเสมอภาคโดยการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพของผู้ได้บังคับบัญชาตามความสามารถหรือความสนใจ
4. ด้านการสร้างโอกาสหรือความเล็ง ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสรรค์โอกาสให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้เข้าใจถึงความรับผิดชอบและหน้าที่ปฏิบัติงาน และสร้างความมั่นใจต่อผู้ได้บังคับบัญชาว่าเป็นบุคคล ที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง
5. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน มีความเชื่อมั่น

ในตนเองเชิงบวกและควรมีความมั่นใจในการแก้ปัญหาความเสี่ยง ได้สำเร็จโดยไม่เคยมีความรู้สึกกลัว

6. การกำหนดตำแหน่งการมอบอำนาจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมพลังให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ตระหนักถึงวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารควรที่จะยอมรับความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

7. ด้านวิสัยทัศน์หรือขีดความสามารถด้านกระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะเรียนรู้ความซับซ้อนของปัญหาในกระบวนการปฏิบัติงานและสามารถเห็นความสัมพันธ์ซึ่งส่งผล กระทั่งระยะยาวต่อองค์กรมีกระบวนการคิดในหลากหลายมิติภายใต้สภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอนและสามารถวางแผนอย่างรอบคอบที่จะสร้างความสัมพันธ์ในการตัดสินใจต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

8. ด้านบริบทองค์กรหรือวัฒนธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชานำวิสัยทัศน์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะที่สามารถสร้างอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร โดยกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

ทั้งนี้ในข้อเสนอแนะทั้ง 8 ด้านควรมีการจัดทำรูปแบบการประเมินตนเองสำหรับผู้บริหาร เพื่อให้เป็นการพัฒนาตนเองอย่างเห็นได้ชัด

## เอกสารอ้างอิง

- อุดมศักดิ์ กุลครอง.(2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษ สาขาวิชาการบริหารการศึกษ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภาณุวัฒน์ ภัคดีวงศ์. *ภูมิปัญญาไทยกับการพัฒนาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.
- ภาวีกา ธาราศรีสุทธิ และ ศิริพงษ์ เสถียราน. (2559). *การศึกษาอิสระ Independent Studies*. กรุงเทพฯ: บริษัท มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- นิรันดร์ ต้นชัย. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษ) มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- พระครูพิมลกาญจนธรรม (บรรพชาญ ทับทิมศรี). (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต ๔*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษ บัณฑิตวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิเชษฐ ผงเพิ่มตระกูล. (2554). *ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตน โกสินทร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐมานันท์ เรือนดาหลวง. (2551). *พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- บุญช่วย สายราม. *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21* .< [www.gotoknow.org/posts/565807](http://www.gotoknow.org/posts/565807) .> สืบค้นเมื่อวันที่ 23 เมษายน 2560