

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร

ลภัสรดา จันทรผดุง¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในอำเภอเมืองของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 5 โรงเรียน ปีการศึกษา 2560 จำนวน 108 คน

คำสำคัญ

ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ มาก และรายด้านอยู่ในระดับ มาก 2) ผลการเปรียบเทียบครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

บทนำ

เนื่องจากสังคมและบริบทขององค์กรในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการนำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้เทคนิควิธีการใหม่ ๆ เข้ามาสู่องค์กร เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ที่เหมาะสมกับครู ผู้เรียนและบริบทของสังคมในปัจจุบันมาใช้

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้นำหรือผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการพัฒนาองค์กร โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ภายใต้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารแล้ว ผู้นำจะต้องมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีศักยภาพมากขึ้นและมีความสุขควบคู่กันไป โดยการสร้างความเชื่อมั่น แรงรัก แรงศรัทธาที่มีอยู่ในตัวผู้นำการเปลี่ยนแปลง นำไปสู่ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมุ่งมั่น ไปสู่ความสำเร็จ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง งานและผู้ร่วมงาน นำไปสู่การอุทิศตนเองให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือส่วนรวม เมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในองค์กร ทุกคนในองค์กรทราบและแก้ไขปัญหาร่วมกันโดยการวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีการทำงานเป็นทีม ผู้นำเปรียบเสมือนพี่เลี้ยง เป็นผู้ให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว ดูแล เอาใจใส่อย่างจริงใจตามความเหมาะสมของแต่ละคน มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความถนัด ส่งเสริมและพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น จนผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจ และเปลี่ยนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงคนต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในปัจจุบันพบว่า ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยที่ขาดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาและการบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่ำลง เนื่องจากผู้บริหารยังมีความเชื่อแบบเดิม ๆ ในการบริหารจัดการ เช่น ใช้อำนาจในตำแหน่งบังคับมอบหมายงานให้ครู บางครั้งเป็นงานที่ครูไม่ถนัดและผู้บริหารก็ไม่เข้ามาให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือชี้แนะ หรือให้กำลังใจจนงานสำเร็จ ทำให้ผลงานขาดประสิทธิภาพหรือไม่เกิดผลงานขึ้น ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองตามศักยภาพ ทำให้ครูไม่พัฒนาตนเองและส่งผลไปสู่ผู้เรียนในการเรียนรู้ เช่น เรียนรู้ในเรื่องเดิม ๆ ซ้ำ ๆ ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและความใฝ่เรียนรู้ของผู้เรียนลดลงไปด้วย ผู้บริหารไม่สามารถควบคุมหรือจัดการอารมณ์ของตนเองได้ ทำให้อาจเกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กรได้ และทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การขาดความผูกพันในองค์กรได้

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งนี้เพื่อนำผลวิจัยมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีศักยภาพสามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาครูในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สถานศึกษาเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในอำเภอเมืองของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 5 โรงเรียน รวม 160 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน (Cohen, 2011 หน้า 147)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น เพศและประสบการณ์ในการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น 4 ด้าน ดังนี้

2.2.1 การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

2.2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

2.2.3 การกระตุ้นทางสติปัญญา

2.2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามคำถามเป็นลักษณะแบบให้เลือกตอบเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating หน้า Scale) คือ มีความคิดเห็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดตามลำดับ ดังนี้ 5, 4, 3, 2 และ 1 จำนวน 44 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามเพศใช้การวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test)
4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) หากมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ไปทำการทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ มาก และรายด้านอยู่ในระดับ มาก
2. ผลการเปรียบเทียบครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัย ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เพราะ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้รอบรู้ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการถ่ายทอด วิสัยทัศน์ไปยังครูได้อย่างชัดเจนจนมีการยอมรับ เกิดความรัก ความศรัทธาจากการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหาร และนำไปสู่การปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ ให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารกล้าคิด กล้าตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยการส่งเสริมให้ครูไปอบรมและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ อยู่เสมอ ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาครูให้มีศักยภาพที่สามารถกลายเป็นผู้นำ โดยให้ครูสลับกันเป็นหัวหน้า กิจกรรมหรือฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งมีการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงโดยมีการนำเทคนิคการสอน หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความยุติธรรมในการประเมินและตัดสินใจให้ความดีความชอบแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน โดยใช้หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินผลงาน เพื่อให้เกิดความยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี ธรรมสาธิต (2560, หน้า 7 – 8) กล่าวสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เป็นผู้นำในเชิงกลยุทธ์ สามารถกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจตรงกัน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งเป็นผู้ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้มีการตัดสินใจ การแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิกาญจน์ จันทร์ทอง (2560, หน้า 6) กล่าวสรุปว่า ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบทำให้ครูผู้สอนมีการยอมรับนับถือศรัทธาให้ความเคารพประทับใจต่อผู้บริหารรวมทั้งมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและคอยช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก เพราะ ผู้บริหารมีการแสดงออกพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี น่าเคารพนับถือ มีความรอบรู้ เฉลียวฉลาดในด้านการศึกษาและทั่วไป จนสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่ครูและบุคลากรในโรงเรียน โดยเสนอความคิดและเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารและพัฒนาโรงเรียน สามารถประสานความร่วมมือ ร่วมใจจากครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโรงเรียนไปสู่ประสิทธิภาพ สามารถควบคุมจัดการอารมณ์ของตนเองได้ดี ในสถานการณ์วิกฤติต่าง ๆ รวมทั้งเป็นผู้ริเริ่มแนวทางในการบริหารที่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลง มีการนำเทคนิค วิธีการและการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวกับจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ให้มีความสอดคล้องเหมาะสม

กับผู้เรียน อุทิศตน เสียสละเวลาและมุ่งมั่นตนเองในการพัฒนาโรงเรียน เช่น มาโรงเรียนตั้งแต่เช้า และปฏิบัติงานเต็มเวลาราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ราชัน จันดิบ (2559, หน้า 7) กล่าวสรุปว่า ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมที่ดี นำยกย่อง นำเคารพนับถือ จนนำไปสู่การศรัทธา ครูเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมจัดการอารมณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ปฏิบัติตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม แสดงสมรรถนะในการบริหารงานและสร้างความร่วมมือ ร่วมใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิกาญจน์ จันทรทอง (2560, หน้า 7) กล่าวสรุปว่า ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณงามความดี นำคำแนะนำตักเตือนหรือการกำกับดูแลของผู้ปฏิบัติจะขาดความสำคัญไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียนผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก เพราะ ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจภายใน กระตุ้น ส่งเสริมให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้ครูมีค่านิยมที่ดี เกิดความรู้สึกทำหายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียน จนทำให้ครูรู้สึกต้องการทำผลงานทางวิชาการและเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ครูมีความรู้สึกสบายใจเมื่อผู้บริหารเปิดใจรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และให้ความช่วยเหลือหรือคำแนะนำ ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานแก่ครู เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขและส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น การจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การทำสื่อการเรียนการสอน หรือการทำผลงานทางวิชาการของครู และเมื่อครูประสบความสำเร็จ มีผลงานที่โดดเด่น ผู้บริหารก็ให้คำยกย่อง ชมเชย หรือมอบเกียรติบัตร รางวัล หรือเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี ธรรมสาธิต (2560, หน้า 8 - 9) กล่าวสรุปว่า ผู้บริหารมีความประพฤติในทางที่ถูกต้องให้เกิดแรงบันดาลใจกับคณะครู โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและทำหายในเรื่องงานของครู ผู้บริหารกระตุ้นจิตวิญญาณของครูให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้บริหารทำให้ครูได้เห็นภาพทั้งดงามของอนาคต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขียวเรศ ทิพชรา (2560, หน้า 7) กล่าวสรุปว่า การที่ผู้นำประพฤติในทางที่ถูกต้องให้เกิดแรงบันดาลใจภายใน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสร้างแรงบันดาลใจ มีความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้บริหารให้เกียรติเปิดใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน

ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก เพราะ ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น ใช้เทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ และใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมและปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งเสริมให้ครูทำวิจัย เพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนคอยแจ้งข้อมูล ข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและเหตุการณ์ต่าง ๆ แก่ครูอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานในการแก้ไขปัญหา เพื่อลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิกาญจน์ จันท์ทอง (2559, หน้า 7 – 8) สรุปว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้
ผู้ร่วมงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้น
อย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีได้ถูกนำมาใช้ในการเรียนการสอนมากขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรเสนอแนะและ
กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ในการเรียนการสอนให้แก่ครูผู้สอน เพื่อ
นำไปปฏิบัติในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและสอดคล้องกับงานวิจัยของ
วิหุตา พิกแก้ว (2560, หน้า 7) สรุปว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหา

การเรียนการสอน มีการแจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้ผู้ร่วมงาน
ทราบอย่างสม่ำเสมอและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานใช้เทคโนโลยีในการเรียน การสอน ส่งผลให้ครูเกิด
คุณลักษณะคิดค้นมุมมองใหม่ ๆ และแนวคิดใหม่ ๆ และวิธีการในการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก เพราะ ผู้บริหาร มีความเอา
ใจใส่อย่างเป็นกันเองกับครูแต่ละคน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้ครูมองเห็นถึงคุณค่า
และความสำคัญของตนเอง ตอบสนองความต้องการของครูแต่ละคน มอบหมายงานตามความรู้
ความสามารถและความสมัครใจของครูแต่ละคน เปิดโอกาสให้ครูพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้ครูไปอบรม
พัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นที่เล็งให้คำแนะนำ
ปรึกษาหรือแนวทางในการปฏิบัติงานหรือชีวิตส่วนตัวแก่ครูแต่ละคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ราชัน
จันทร์ดิบ (2559, หน้า 9) สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงพฤติกรรมในการบริหารงาน โดยคำนึงถึง
ความแตกต่างระหว่างบุคคลมีความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เอาใจใส่สุข ทุกข์
มีการตอบสนองความต้องการของข้าราชการครูอย่างเหมาะสม ทำให้ครูมีรู้สึกว่ามีคุณค่า มีความสำคัญ เป็น
ที่เล็งคอยแนะนำ การปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ข้าราชการครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ สนับสนุนให้พัฒนา
ศักยภาพตนเองอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการ
พัฒนาให้ข้าราชการครูใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี ธรรมสาธิต (2560,
หน้า 9) สรุปว่า ผู้บริหารมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็น
รายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ เป็นที่ปรึกษาของครู เอาใจใส่ในความต้องการของ
ปัจเจกบุคคล สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความ
จำเป็น

2. จากผลการเปรียบเทียบครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ไม่แตกต่าง
กัน เพราะผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ครูมีความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานร่วมกันเป็น
ทีม ครูสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่างเสมอภาคและมีเหตุผล ส่งเสริมให้ครูกำหนดถึงประโยชน์
ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน จูงใจให้ครูมีการพัฒนาตนเอง และปฏิบัติงานจนนำไปสู่ความสำเร็จที่
ตั้งเป้าหมายไว้ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี นำเคารพ ศรัทธาและปฏิบัติตนต่อครูอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ วิชิตา พักแก้ว (2559, หน้า 7) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอพระประแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่าไม่แตกต่างกัน อันเนื่องจากการเปิดโอกาสในการทำงานให้มีเท่าเทียมกัน สามารถแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนกันได้ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน จึงใจให้ครูทำงานได้บรรลุผลที่ตั้งไว้ ทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดี น่าเคารพ ศรัทธาและได้รับการปฏิบัติที่ดีเท่ากัน

3. จากผลการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพและมีบทบาทสำคัญในการบริหารพัฒนาโรงเรียนไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล มองเห็นถึงความสำคัญของครูทุกคน ถึงแม้จะมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันก็ตาม แต่ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน พัฒนาผู้เรียนและโรงเรียน มีการทำงานกันเป็นทีม ให้เกียรติซึ่งกันและกันอย่างมีเหตุผล ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันอันนำไปสู่การให้ความร่วมมือ ร่วมใจดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิกาญจน์ จันทร์ทอง (2559, หน้า 10) กล่าวว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนท่าเรือ-ตะครี้น้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน เพราะสถานการณ์ในปัจจุบันมี การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาผู้บริหารจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานและการทำงานใหม่โดยเปิด โอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ร่วมกันแก้ไขปัญหา ให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา อย่างมีเหตุผลทำให้ครูผู้สอนมีความ คิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่ามีข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความรัก ความศรัทธา เพื่อให้ครูเกิดความรักและไว้วางใจ พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือ ร่วมใจปฏิบัติงานไปสู่ความสำเร็จได้

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการอบรมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และใช้ประโยชน์ได้จริง ทั้งในด้านการสอนและการปฏิบัติงาน และควรมีการขยายผลการอบรมพัฒนาตน ไปสู่ครูท่านอื่น ๆ ในสถานศึกษาด้วยเช่นกัน

3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีความคิดใหม่ ๆ ที่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน มีการนำใช้เทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียนมากขึ้น

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรศึกษาและเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูในโรงเรียนให้มากขึ้น เพื่อนำไปสู่การมอบหมายงาน การส่งเสริมพัฒนาครูและการมีปฏิสัมพันธ์กับครู ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น ปัจจัยด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

2. ควรนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลสารสนเทศแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารงาน และปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กิตติยา ภูงามนิล. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.

สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

คิด จักรประภาชัย. คุณลักษณะผู้นำที่ดี เพื่อองค์กรที่เข้มแข็ง. จาก <http://live.siammedia.org/index.php/article/kid/14456> ค้นเมื่อ 15 เมษายน 2561

จารุณี ธรรมสาธิต. (2560). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 3.

จันจิรา ทาสี. (2560). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในเครือข่าย

โรงเรียนที่ 78 สำนักงานเขตบางแค สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชัยเสถียร พรหมศรี. ภาวะผู้นำร่วมสมัย. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน, 2557.

ฐิติกร พุฒภัทรชีวิน.ผู้นำ. 2559 จาก <https://www.youtube.com/watch?v=Y-BIMPmoQac>

ค้นเมื่อ 9 เมษายน 2561

- ณิรดา เวชญาลักษณ์. ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 8, กรุงเทพฯ : บริษัท ทริปเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด, 2556.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554.
- พัชรา วาณิชวสิน. การพัฒนาภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน, 2560.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัท มิตรภาพการพิมพ์ และสตีวดีโอ จำกัด, 2556.
- มัลลิกา กิริยาภรณ์. ภาวะผู้นำ. 2559, จาก <https://prezi.com/mpoumms04ccc/leader-and-educa/>
ค้นเมื่อ 9 เมษายน 2561
- เยาวเรศ ทิพชรา. (2560). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียนร่อนคำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 24. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ราชัน จันดิบ. (2560). ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในอำเภอบ้านค่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของ เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิชุดา พักแก้ว. (2559). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอพระประแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. สารนิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนันทะร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ, 2557.
- สมเกียรติ บาลลา. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อองค์การแห่ง
การเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมือง ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุทธาสินี สิงห์ประโคน. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา) นุริรัมย์ :
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.