

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศ
องค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2
The Relationships Between Transformational Leadership and Organisational
Environment of School Administrators from Suratthani Primary Educational
Service Area Office 2

ณัฐยานันท์ ทวี* สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์** และโสภณ เพ็ชรพวง***
Nattaya Thavee, Sathapond Sungkowsuttirak and Sopon Pethpoung

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 22557 จำนวน 315 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น แล้วสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับฉลากที่มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ การกระตุ้นเข้าปฏิบัติงาน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บรรยากาศแบบรวมอำนาจ รองลงมา คือ บรรยากาศแบบสนิทสนม บรรยากาศแบบปิด บรรยากาศแบบเปิด และบรรยากาศแบบควบคุม ตามลำดับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .44$)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ สถานศึกษา

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

** อาจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี ประธานกรรมการที่ปรึกษา

*** อาจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี กรรมการที่ปรึกษา

Abstract

The objectives of this research were to study the level of transformational leadership, level of organizational environment and the relationship between transformational leadership and organizational environment of schools. The samples of the research were 315 teachers working in schools under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2 in 2014 academic year by using stratified random sampling method, then simple random sampling by draw which had reliability at 0.92. Statistic tests were mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient analysis.

The research found that the transformational leadership of school administrators overall was at average level. However, the highest level was the individual consideration aspect, then the intellectual simulation, ideal influence and creating inspiration respectively. Taking into the account of organizational environment aspect, the highest level was the centralize power environment, and then friendly environment, closed environment, opened environment and controlled environment, accordingly. The results of relationship analysis showed that the transformational leadership positively correlated with organizational environment significantly rather low at .01 ($r=.44$).

Keyword : Transformational leadership level, Organisational Environment, School

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลัก คือ เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมาตรา 9 ระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้ 1. มีเอกภาพด้านนโยบายมีความหลากหลายในการปฏิบัติ 2. มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่

การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3. มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา 4. มีการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 5. ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา 6. การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชนองค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ นอกจากนี้การจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ รวมถึงการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่

การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แม้นโยบายจะถูกกำหนดไว้อย่างเหมาะสม แต่หากนำไปปฏิบัติไม่ถูกต้องก็ไม่เกิดประโยชน์ ดังนั้นความสำเร็จของนโยบายย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ โดยในการบริหารงานที่ดีนั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ปัญหาความขัดแย้งในทางบวก และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ อีกทั้งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีภาวะผู้นำที่สามารถนำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและบรรยากาศ (รพีพรรณ ขาดิหาญ, 2550, 2) ทั้งนี้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อสภาพบรรยากาศขององค์การในขณะเดียวกัน สภาพบรรยากาศขององค์การก็มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน นั่นคือ บรรยากาศขององค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพ การเรียนการสอน การพัฒนาความคิด จิตใจและคุณภาพต่าง ๆ ที่สังคมคาดหวังจากสมาชิกในองค์การ (ภาสกร ภักดิ์ศรีแพง, 2548, 3) นอกจากนี้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้นำจะต้องสามารถสร้างผลกระทบหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่อผู้ร่วมงานได้โดยการปรับปรุง และสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน ดังนั้นประสิทธิผลของการเป็นผู้นำจะสามารถพิจารณาได้จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการเกิดแรงจูงใจของผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและแรงจูงใจของผู้ร่วมงานจะส่งผลต่อพฤติกรรมหลักบุคลิกภาพขององค์การและบรรยากาศขององค์การ (Bass, 1985)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 190 โรงเรียน แบ่งเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก 95 โรงเรียน ขนาดกลาง 53 โรงเรียน ขนาดใหญ่และขยาย 42 โรงเรียน 1,754 คน จากภาพรวมในการ

บริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าปัญหาด้านการบริหารและการสนับสนุน ยังไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรเท่าที่ควร อาจเกิดจากการไม่ยอมรับภาวะผู้นำบางประการ ซึ่งเป็นผลมาจากการขาดการวางแผนในการบริหารที่ดี การมอบหมายงานไม่ชัดเจน ผู้บริหารไม่ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร ตลอดจนยังขาดการกระจายอำนาจในการบริหาร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2, 2557) ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ความล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร และความสามารถที่จะนำอย่างมีประสิทธิภาพของผู้นำ เป็นหัวใจสำคัญของการสัมฤทธิ์ผลของผู้นำ หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้นำจะต้องเป็นผู้บริหารและจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ รวมถึงทรัพยากรบุคคลให้บังเกิดผลสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์การ อนึ่งการที่ผู้นำจะบรรลุผลสำเร็จต่าง ๆ ได้ดีเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่รู้จักบทบาทภาระหน้าที่ของตนและได้รับการสนับสนุนในการดำเนินงานจากแต่ละส่วนงาน มากน้อยเพียงใด ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้ทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาและจะเป็นผลทำให้การทำงานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้ามผู้นำที่มีความสามารถจะมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาให้กลายเป็นคนที่ขยันขันแข็งและช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จได้ และในขณะเดียวกันผู้นำยังเป็นตัวกำหนดลักษณะบรรยากาศขององค์การ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาเกี่ยวข้ององค์การ การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การไม่อาจถูกต้องสมบูรณ์ได้ หากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ (internal environment) หรือบรรยากาศขององค์การ ซึ่งมีส่วนกำหนดทัศนคติที่ดีและพฤติกรรมของการทำงาน ของบุคคล

จากปัญหาและความสำคัญของภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จึงมีความสนใจศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี นำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารของผู้บริหารให้มีความสอดคล้องกับบรรยากาศขององค์การที่พึงประสงค์ เพื่อให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารมีคุณภาพ และสามารถพัฒนาการดำเนินการสถานศึกษาในต่าง ๆ ภายในกลุ่มสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนางานด้านการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 190 โรงเรียน 315 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของ Krejcie & Morgan. (1970, 607-608) โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน และสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยวิธีการจับสลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูผู้สอน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ได้แก่ ภูมิการศึกษา ประสบการณ์ ในตำแหน่งหน้าที่ด้านการสอน และขนาดโรงเรียนในปัจจุบัน

2.2 แบบสอบถามด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ และแบบสอบถามด้านบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบวัดบรรยากาศองค์การของ Halpin and Croft (1966, 152-154) จำนวน 25 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (likert scale) โดยแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบค่า IOC โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนตรวจสอบเพื่อคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ การวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และหาร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร และวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของโรงเรียนได้แก่ การวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ได้แก่ การโดยใช้วิธีวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ส่วนใหญ่

จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และมีประสบการณ์ด้านการสอน 11-20 ปี

1. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน รองลงมา คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมา โดยผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับเชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการประพฤติดนเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น มีความเสียสละ มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้แก่ครู รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงผลประโยชน์ที่ส่วนรวม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเห็นคุณค่าในงานที่ทำ

1.3 ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาส่งเสริมให้เป็นผู้คิดวิเคราะห์และคิดแบบสร้างสรรค์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบตามความสามารถ รองลงมา คือ ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำ ส่งเสริมครูให้พัฒนาตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ด้านบรรยากาศแบบเปิด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูช่วยเหลือกันเมื่อที่มงานมีปัญหา รองลงมา คือ ครูมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านบรรยากาศแบบควบคุม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารพูดคุยกับท่านเฉพาะในเรื่องงานเท่านั้น รองลงมา คือ โรงเรียนตั้งกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมากเกินไป และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานทุกครั้งให้กับท่าน โดยไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงได้

2.3 ด้านบรรยากาศแบบสนิหสนิม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูในโรงเรียน ต่างให้ความช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี รองลงมา คือ ครูไม่ได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนใจผลงานน้อย

2.4 ด้านบรรยากาศแบบรวบอำนาจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเข้มงวดเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน รองลงมา คือ ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ท่านหรือเพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็น

2.5 ด้านบรรยากาศแบบปิด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมอบหมายงานของผู้บริหารมีความซับซ้อนทำให้ยากแก่การปฏิบัติ รองลงมา คือ ครูขาดความสามัคคีในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูในโรงเรียนมีปัญหาขัดแย้งกันในการปฏิบัติงาน

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศองค์การของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .44$) เมื่อจำแนกตามองค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ เรียงลำดับตามค่าสหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นชาวปัญญา มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีประเด็นที่สำคัญในการอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ การกระตุ้นชาวปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจสอดคล้องกับการศึกษาของ สุมาลี หวานสนิท (2551, 65) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลรายด้านได้ ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน โดยพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกมานั้น ผู้ใต้บังคับบัญชามีการยอมรับเชื่อมั่น ศรัทธา

ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความ สามารถของผู้บริหาร และผู้บริหารเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีบุคลิกที่น่าเชื่อถือ จึงได้รับการยอมรับนับถือจากครู ผู้บริหารสามารถใช้ความมีบารมีกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ โดย Mariner (1993, 114) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลจะเกิดจากการเรียนรู้ในกระบวนการทางสังคมบุคคลจะสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นและจะเกิดความคิดว่าจะแสดงพฤติกรรมใหม่อย่างไร และความคิดนั้นจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติในเวลาคู่มา เช่นเดียวกับกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมภายในองค์การ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสังเกตพฤติกรรมของผู้นำและมีแนวโน้มจะเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำเนื่องจากตำแหน่งอิทธิพล และประสบการณ์ต่างๆ ที่สูง

กว่า

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้แก่ครู ผู้บริหารสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงผลประโยชน์ที่ส่วนรวม และผู้บริหารมีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรมสามารถโน้มน้าวและกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหาร (Griffiths, 1956, 243-253) พบว่า ความสำเร็จของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จกับผู้บริหารที่ประสบความล้มเหลวนั้น สิ่งที่แสดงให้เห็นเด่นชัด คือ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจคน ผู้นำหรือผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้ภาษา ซึ่งจะเป็นการสร้างเสน่ห์ให้ผู้อื่นเชื่อถือ มีศรัทธาในตน มีความจริงใจในสิ่งที่ตนเองพูดเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ จากการศึกษาของ เอกพล อินทรพิชัย (2552, 71) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ

โรงเรียนชลราษฎรบำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการตั้งใจ รองลงมา คือ ด้านความมีบารมี และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

1.3 ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน ผู้บริหารมีการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้เป็นผู้คิดวิเคราะห์และคิดแบบสร้างสรรค์ และผู้บริหารมีการพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาครูให้เป็นครูที่มีคุณภาพ จึงพยายามส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้คิดวิเคราะห์และคิดแบบสร้างสรรค์ สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาหลากหลายรูปแบบ อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปกครองนักเรียน เช่นเดียวกับ Quinn and Hall. (1983) เสนอวิธีการที่ผู้นำสามารถกระตุ้นปัญญาของผู้ตามได้ 4 วิธีคือ 1) การใช้เหตุผลโดยการเน้นศักยภาพความเป็นอิสระของผู้ตาม พยายามกระตุ้นให้ผู้ตามใช้ตรรกะและเหตุผลในการจัดการกับปัญหาของกลุ่มและองค์การ 2) การสร้างโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ด้วยการส่งเสริมให้ผู้ตามใช้ความคิดริเริ่มเชิงสร้างสรรค์ ผ่าน ปฏิสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการหรือแม้แต่ในการแก้ปัญหาทั่วไป 3) การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ผู้นำต้องสนับสนุนให้ผู้ตามสนใจกับข้อมูลต่างๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกองค์การเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุดจากข้อมูลข่าวสารเหล่านั้น และ 4) กระตุ้นให้เกิดการใช้อุดมคติ เพราะผู้มีอุดมคติจะใช้จิตสำนึกตัดสินใจภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว แม้อยู่ภายใต้สถานการณ์ที่มีข้อมูลจำกัด

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมาย

งานให้ครูรับผิดชอบตามความสามารถ ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมเป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำ ส่งเสริมครูให้พัฒนาตนเอง และผู้บริหารมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจเข้าใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน โดยมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถ เช่นเดียวกับ Lord, Brown & Feiberg (1999) พบว่า มีประโยชน์ต่อการทำความเข้าใจ พฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลอย่างลึกซึ้งกับผู้ตามรายบุคคล หรือบุคคลากรทั้งองค์การ ผ่านกระบวนการต่าง ๆ ทางสังคม เมื่อนำมาวิเคราะห์ในมิตินี้วิธีการหรือพฤติกรรมที่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้จัดความสัมพันธ์กับผู้ตามรายบุคคล ก็เพื่อมุ่งหวังให้ความสัมพันธ์ดังกล่าวสร้างความใกล้ชิดและความผูกพันทางอารมณ์ที่แนบแน่น ผลความสัมพันธ์ผู้นำจะสามารถพัฒนาผู้ตามแต่ละคนที่มีแนวคิดเกี่ยวกับตนเองไปสู่มุมมองใหม่อันเป็นแนวคิดที่มุ่งผลประโยชน์ของกลุ่มและองค์การได้

2. บรรยายากาองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บรรยายากาแบบรวมอำนาจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บรรยายากาแบบควบคุม ผลวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก

2.1 การบริหารสถานศึกษากับบรรยายากาองค์การ ส่วนใหญ่อำนาจการตัดสินใจอยู่กับส่วนกลาง มีความเข้มงวดเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนมีความยืดหยุ่นน้อย รูปแบบบรรยายากาเช่นนี้จะส่งผลให้ครูขาดความคิดสร้างสรรค์ ผลผลิตลดลง ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ต้องคัดค้าน

2.2 การบริหารสถานศึกษาเป็นแบบมุ่งงานสูง เป็นบรรยายากาที่ผู้บริหารมีความต้องการที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย ทุกคนในองค์การต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จึงทำให้

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูลดน้อยลง และเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผล ของการปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงไม่ปล่อยให้มีความเป็นอิสระ และ รับผิดชอบภาระหน้าที่การทำงานอย่างเต็มที่ ที่ผู้บริหารจะควบคุมดูแล ตัดสินใจด้วยตนเอง

2.3 ผู้บริหารทำตัวเหมือนผู้ที่มีความรู้ดีไปเสียทุกอย่าง ก้าวเข้าไปในหน้าที่การงาน และไม่มอบอำนาจ ทำให้ครูรู้สึกว่าคุณบริหารมุ่งเน้นผลงานมาก มีความรู้สึกว่าคุณบังคับมากกว่าที่จะเกิดจากแรงจูงใจเอง ดังนั้นจึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูห่างเหินกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. จากผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับปรุงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ให้รางวัลหรือผลตอบแทนที่เหมาะสม การกล่าวชมเชย ประการเกียรติคุณแก่ครูที่เสียสละ และสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ครูใช้ในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอเพื่อสร้างบรรยากาศที่พึงประสงค์ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. จากผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การ พบว่า ด้านบรรยากาศแบบควบคุม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีแล้วในโรงเรียน ผู้วิจัยจึงเห็นว่าเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้มากขึ้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน แสดงความ

คิดเห็น มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อเป็นการกระจายอำนาจ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ในองค์การ เพื่อให้ครูเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม หรือการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างในการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนในสถานศึกษา

3. จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศองค์การ พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .44$) ด้านที่มีความสัมพันธ์น้อย คือ การสร้างแรงบันดาลใจ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญ สนับสนุนเคยกับครู คอยอำนวยความสะดวกช่วยเหลือเกื้อกูล และไม่เคร่งครัดต่อกฎระเบียบมากเกินไป ยืดหยุ่นตามสถานการณ์

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา เช่น ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านตัวผู้เรียน หรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เพื่อสามารถจูงใจให้ครูมีความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดี เพื่อให้ผู้บริหารหรือครูผู้สอนสามารถมองข้ามผลประโยชน์ของตน และปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจของโรงเรียนได้

เอกสารอ้างอิง

- ภาสกร ภักดิ์ศรีแพง. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รพีพรรณ ชาติหาญ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารกับมิติ
บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสระแก้ว เขต 2.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (2557). **แผนปฏิบัติการ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2555 สพป. สุราษฎร์ธานี.** ค้นเมื่อ กรกฎาคม 8, 2558, จาก
www.surat2.go.th/files/file21339145190.doc.
- สุมาลี หวานสนิท. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของ
โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา.** วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอกพล อินทรพิชัย. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารกับ
บรรยากาศองค์การ โรงเรียนชลราษฎรบำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี
เขต 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bass, B.M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations.** New York:
The Free Press.
- Griffiths. (1956). **Human relations in school administration.** New York: Macmillan.
- Marriner, A. T. (1993). **Transformational leadership in nursing.** St. Louis: Mosby.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), 608.
- Halpin, Andrew W. (1966). **Theory and research in administrators.** New York:
Macmillan.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). **Motivation and organizational climate.** Boston:
Division of Research Harvard Business School.
- Likert, R. (1967). **The human organization.** Tokyo: Mc Graw-Hill.