

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20

The Relationship Between Transformational Leadership and Organizational Climate of School
Under the Secondary Educational Service Area Office 20

ไพบูลย์ พระเมือง (Paiboon Pramuang) *ดร.พนายุทธ เชยบาล(Dr.Panayutt Cheyban) **

ดร.ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์(Dr.Prapornpit Kunakornpitak)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียนและจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน 2) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียนและจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จำนวน 332 คน เลือกโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นจำแนกตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

ABSTRACT

The purpose of this research were: 1) to study and compare administrator's transformational leadership of administrators in secondary schools as the teachers perception categorized by school size and experience, 2) to study and compare the organizational climate of schools as perceived by the teachers categorized by school size and experience, and 3) to study the relationship between administrator's transformational leadership and organizational climate of schools as perceived by the teachers

The subjects comprised 332 teachers in secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office 20 using stratified random sampling classified by school size. A 5 level rating scales questionnaire was administered

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การของโรงเรียน

Key Words: Transformational Leadership, Organizational Climate of School

* นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

** อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

บทนำ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้การประเมินคุณภาพโรงเรียน ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญสนับสนุนบุคลากรในการทำงานให้กำลังใจ คิดตามข้อควรพิจารณา ทำให้นักลกรรู้สึกสนใจและมีกำลังใจในการทำงานอีกทั้งยังเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ผู้บริหารควรเข้าใจกระบวนการกระจายงานให้นักลกรทำงานอย่างทั่วถึงและเป็นที่ปรึกษาสามารถให้คำแนะนำได้เพื่อให้นักลกรมีความมั่นใจในการทำงาน(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางการบริหารทั้งในวงธุรกิจ อุตสาหกรรม การศึกษารัฐบาล โรงพยาบาล มีการเสนอว่าควรมีการพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง (สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา , 2550) เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้ภาวะผู้นำเพื่อให้ผู้ตามมีความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จในการปฏิบัติ (เสริมศักดิ์, 2540)จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้น มีแนวทางใหม่แนวทางหนึ่งที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีแนวคิดที่ว่าผู้นำจะต้องมีความคิดเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามให้เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานเกินเป้าหมายที่กำหนดต้องเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจ และความเชื่อมั่นของผู้ตามให้มีวุฒิภาวะอยู่ในระดับสูง เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เป็นแรงกระตุ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันก่อให้เกิดบรรยากาศของโรงเรียน (School Climate) ที่ดี เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน (ชนเศ, 2533)

การบริหารเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดการศึกษา ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญยิ่งการบริหารโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพและดำเนินไปโดยได้

ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ผู้บริหารต้องรู้จักดำเนินบทบาทพฤติกรรมภาวะผู้นำของตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมแต่ภาวะผู้นำไม่ได้จำกัดเฉพาะอยู่กับผู้บริหารเท่านั้น บุคคลที่มีความสามารถอาจเป็นผู้นำได้เช่นกัน ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการบริหารการปฏิบัติงานใดๆ หากคาดหวังจะให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแล้วจำเป็นที่ผู้นำต้องมีความชำนาญอย่างดีในสิ่งที่ตนปฏิบัติหน้าที่คือมีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนนั้นเองและมีความสามารถบทบาทอีกบทบาทหนึ่งที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนคือการสร้างบรรยากาศของโรงเรียน กล่าวคือผู้บริหารโรงเรียนพยายามใช้ทรัพยากรของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรของโรงเรียนที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ มนุษย์ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และให้สมาชิกในโรงเรียนพึงพอใจ

(ภารดี, 2548) การบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จจะต้องได้ทั้งคนและงาน เมื่อทำงานเสร็จสิ้นทุกครั้งจะมีการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อดูประสิทธิผลของงานหรือปัญหาและอุปสรรค เช่นเดียวกันกับเมื่อสิ้นปี การศึกษาก็ควรจะประเมินสภาพบรรยากาศของโรงเรียนด้วยบรรยากาศของโรงเรียนมีผลต่อการปฏิบัติงาน บรรยากาศที่ดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของโรงเรียน เป็นภาพรวมของความรู้สึกรักที่มีต่อบุคคลและต่อโรงเรียน ถ้าเป็นบรรยากาศที่ดีจะส่งผลให้นักลกรเกิดความรัก ความผูกพันความพอใจ ความอบอุ่นความรู้สึกเป็นเจ้าของซึ่งเกิดขึ้นในภายในจิตใจ ย่อมส่งผลให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จิโรจน์, 2548)

ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดที่จะเอื้อครุให้มี

ประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการสร้างโอกาส และกระตุ้นทุกคนในสถานศึกษาโดยเฉพาะครู และนักเรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน ผู้บริหารที่มีลักษณะผู้นำมีความรู้ความตั้งใจสามารถสร้างสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนเป็นแหล่งวิทยาการ ทำให้บรรยากาศในสถานศึกษา ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน การทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศที่ดีและได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสม องค์กรที่มีการปรับปรุงบรรยากาศการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้ได้รับผลผลิตมากขึ้นตามไปด้วย (ชาญชัย, 2544) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียน ส่วนหนึ่งเกิดจากอิทธิพลของบรรยากาศในโรงเรียนนั่นเอง ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศในโรงเรียน เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกรักของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาบรรยากาศที่ดีจะทำให้โรงเรียนน่าอยู่ ทำให้อุทิศตนในสถานศึกษามีความพึงพอใจในงาน (ภารดี, 2548) มีขวัญกำลังใจสูงต่างยอมรับนับถือซึ่งกันและกันมีความไว้วางใจต่อกัน ตลอดจนเอื้ออาทรซึ่งกันและกันการให้โอกาสในการทำงานตามความถนัดย่อมจะส่งผลต่อการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานมุ่งเน้นความเจริญเติบโตทางวิชาการ ซึ่งถ้าองค์กรใดสามารถปฏิบัติได้ ก็จะทำให้องค์กรนั้นมีบรรยากาศที่ดี และจะทำให้ปัญหาในการปฏิบัติงานในองค์กรลดน้อยลง การดำเนินงานที่มีคุณภาพ ตรงกันข้ามกับบรรยากาศในสถานศึกษาใดไม่ดีจะทำให้สถานศึกษานั้นน่าเบื่อหน่าย บุคลากรไม่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่องานในที่สุด

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและมาตรการของกระทรวงศึกษาธิการในการเร่งรัดพัฒนาให้มีการศึกษาสู่เกณฑ์มาตรฐานและมีคุณภาพ อีกทั้งการพัฒนาการเรียนรู้ขององค์กรหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ผู้วิจัยตระหนักว่าการสร้างบรรยากาศเกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้ ในการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ จะต้อง

ปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองไปอย่างมาก จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีมากน้อยเพียงใด บรรยากาศของโรงเรียนเป็นอย่างไร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 มากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการสอน
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการสอน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

วิธีการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก 54 คน โรงเรียนขนาดกลาง 111 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 42 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 125 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 3 บรรยากาศองค์การของโรงเรียน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เท่ากับ 0.97 เท่ากันทั้ง 2 ตอน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการส่งทางไปรษณีย์ จำนวน 332 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับสังคมศาสตร์ คำนวณหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ส่วนโรงเรียนขนาดกลาง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์กับด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกันเมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 10 ปี เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอน 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 10 ปี 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกันเมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอน 10-20 ปี เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 20 ปี นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

บรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน บรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยรวม โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน กับด้านการยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกันเมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีบรรยากาศองค์การมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 10 ปี, 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี เห็นว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านโครงสร้างการทำงานกับด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกันเมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอน 10-20 ปี เห็นว่ามีบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 20 ปี นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับบรรยากาศ องค์การของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงระดับ ก่อนข้างสูง

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย สามารถอภิปราย ผลการวิจัย ดังนี้

ผลการวิจัยการศึกษาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนก ตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและ เอกชน จะทำให้การบริหารงานในองค์การประสบ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสำคัญยิ่งที่จะส่งเสริมครูผู้สอนเกิด ความรู้สึกเต็มใจและภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน คำนี้ถึง ประโยชน์ส่วนรวม สร้างเจตคติที่ดีกับครูผู้สอน กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูมี ความใฝ่รู้มากขึ้น ชี้แนะแนวทางให้เห็นวิธีการในการ ปฏิบัติงาน คิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ด้วยวิธีการใหม่ๆ เปลี่ยนวิธีการทำงานจากวิธีการทำงานแบบเก่าเห็น ความสำคัญของครูผู้สอนเป็นรายบุคคล กระตุ้นให้มี การพัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจ มอบหมายงาน ให้แต่ละบุคคล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เห็นคุณค่า ความรู้ความสามารถ แนวคิด ของ ครูผู้สอน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแสดงออกถึงการ ชื่นชมความสามารถและผลงานของครูผู้สอนแต่ละคน เป็นที่เชื่อถือ ยึดถือหลักคุณธรรมและจริยธรรม สร้าง ขวัญและกำลังใจที่ดี มีความจริงใจต่อกันในการ ปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิด อาคม (2547) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่ผู้นำ แสดงออกในรูปของกระบวนการ ความสามารถหรือ กิจกรรม ซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล อื่นโดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ใน สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง การวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและ รายด้าน ระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ควร รักษาความเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้อยู่ใน ระดับนี้ตลอดไปและจะต้องพัฒนาความเป็นภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงให้สูงขึ้น

2. ผลจากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ดังนั้นสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ควรนำผลการวิจัย ไปวางแผนในการพัฒนาผู้อำนวยการสถานศึกษาให้มี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น เพื่อที่จะเพิ่ม ประสิทธิภาพ การบริหารงานด้านอื่นๆให้สูงขึ้นตามไป ด้วย

3. ในการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควร สร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรก่อนที่จะ เข้าสู่ตำแหน่ง โดยเฉพาะด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีความแตกต่างในด้านอื่นๆ

4. ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศ องค์การในระดับก่อนข้างสูง โดยเฉพาะด้านความรับ ชอบในการปฏิบัติราชการที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น หากสถานศึกษาต้องการเพิ่มบรรยากาศองค์การ ในการบริหารงาน ควรพัฒนาครูด้านความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติราชการควบคู่ไปด้วย

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์จาก ดร.พนายุทธ เขยบาล และดร.ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องตลอดจนข้อคิดเห็นต่างๆ อันเป็นประโยชน์ในการวิจัย และดูแลให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด สร้อยน้ำ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แน่นน้อย ย่านวารี ดร. น.กรชัย ชาญอุไร ที่ให้ความกรุณาเป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณา ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์อย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ รองศาสตราจารย์ ดร.พิชญ์ ฉายาจันทร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพพร โฆษะโยธิน นางนวลอนงค์ หล้ากวนวัน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 20 นายพิทักษ์ สุวรรณชาติ ผู้อำนวยการโรงเรียนกุมภวาปี นายนิวัติ สุวรรณชัยรบ ผู้อำนวยการโรงเรียนส่องดาววิทยาคม ที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 20 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ให้แก่ผู้วิจัยในการวิจัยในครั้งนี้

ท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ มารดา ครอบครัว และเพื่อนๆ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา รุ่น 13 ทุกคนที่คอยให้การช่วยเหลือ แนะนำ ห่วงใย สนับสนุน ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชา พระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้

ความรัก ความรู้ อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

ชาญชัย ไชยคำภา. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วิทยาลัยการพัฒนาระบบผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ชาญชัย อาจิมสมาจาร. 2544. วิธีปรับกลยุทธ์สร้างประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อแกรมมี.

ธนศ ขำเกิด. 2533. การจัดโรงเรียนเสมือนหนึ่งเป็นบ้าน. สารพัฒนหลักสูตร, 102(36-39):9

ปรัชญาดา เอี่ยมมาลีรัตน์. 2551. ปัจจัยทางจิตลักษณะและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จให้องค์การ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิโรจน์ สารรัตน์. 2548. ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติ การพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. 2550. เอกสารประกอบการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหาร สถานศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.

2543และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2540. เอกสารการสอนชุด
ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา
นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
อาคม สัมพันธ์สอ. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล
โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุดรธานี.