

บทความการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูในกลุ่มรามัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

Relationship Between Transformational Leadership of School Administrators and Teaching Efficiency of Teachers in Raman Zone Under Yala Primary Educational Service Area Office 1

นาอีด๊ะ อุชะมิ

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิภาพการสอนของครูและเพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ครู จำนวน 118 คน ในโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ปีการศึกษา 2558 ใน 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านรามัน โรงเรียนพัฒนาบาลอ โรงเรียนบ้านปูลัย โรงเรียนบ้านละแอ โรงเรียนบ้านบือยอง และโรงเรียนบ้านพอแม็ง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยมีผลการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. ประสิทธิภาพการสอนของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโลก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ประเทศต่างๆ ต้องเผชิญสภาวะการแข่งขันสูงและต้องเร่งพัฒนาคนของตนให้มีคุณภาพเพื่อเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสามารถรับมือกับสภาวะที่ท้าทายดังกล่าวได้

ด้วยเหตุนี้ นานาประเทศรวมทั้งประเทศไทยจึงได้เร่งปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการหล่อหลอมเยาวชนให้เติบโตขึ้นเป็นแรงงานที่มีศักยภาพ ทั้งนี้ ปัจจัยหลักของการปฏิรูปการศึกษาคือ การพัฒนาคุณภาพครูซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จ (Reimers, 2003 หน้า 12) โดยรุ่ง แก้วแดง (2544 หน้า 134) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ถ้าครูมีความรู้ ความสามารถ เสียสละ ตั้งใจสอนสั่ง ผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถแล้ว จะช่วยส่งเสริมให้เด็กไทยเติบโตขึ้นเป็นพลเมืองดี เก่ง ฉลาด มีศักยภาพ มีความสุข และสามารถแข่งขันกับทุกประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่ผ่านมากระทรวงศึกษาธิการประสบความสำเร็จอย่างสูงในการนำคนเก่ง คนมีความรู้เข้าสู่วิชาชีพครู โดยคัดเลือกจากนักเรียนที่เก่งที่สุดของแต่ละจังหวัดให้เข้ารับทุนเพื่อเรียนต่อด้านการฝึกหัดครู ดังนั้นครูในยุคนี้จึงเป็นคนเก่งของประเทศ และประสบความสำเร็จทั้งในด้านชีวิตส่วนตัวและด้านการพัฒนานักเรียน ต่อมาประเทศไทยมีความต้องการครูสูงขึ้น จึงเร่งผลิตครูมากขึ้นซึ่งถือเป็นความสำเร็จทางการศึกษาสาขาครู มากขึ้นจนเกินความต้องการของตลาดแรงงานและไม่มีการทำในที่สุด ซึ่งเป็นที่กล่าวขานกันว่าเรียนอะไรไม่ได้จึงเข้าเรียนครูทำให้ภาพลักษณ์ของครู และคุณภาพการศึกษาดตกต่ำลงมาก

งานด้านการศึกษาเป็นงานที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของชาติ เพราะความเจริญและความเสื่อมของชาตินั้นขึ้นอยู่กับการศึกษาของชาติเป็นข้อใหญ่ ตามข้อเท็จจริงที่ทราบกันดีแล้ว ขณะนี้บ้านเมืองของเรามีพลเมืองเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งมีสัญญาณที่เกิดขึ้นว่า พลเมืองของเราบางส่วนเสื่อมทรามลงด้วยความประพฤติกเล็ดและจิตใจ ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่น่าวิตก ถ้าหากยังเป็นอยู่ต่อไปเราอาจจะเอาตัวไม่รอดจากปรากฏการณ์เช่นนี้นอกจากเหตุอื่นๆ แล้วต้องมีเหตุมาจากการจัดการศึกษาด้วยอย่างแน่นอน งานด้านการศึกษาให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น (วนิดา สิทธิฤทธิ, 2542 หน้า 8) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 มาตรา 22 กำหนดแนวการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนและพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษา ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (กรมสามัญศึกษา, 2546 หน้า 12) การจัดการศึกษาจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งคือ “ครู” ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ให้

เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องปฏิรูปครูเพราะครูเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จอันสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา (ประเวศ วะสี, 2543) สอดคล้องกับประสาร มาลากุล และคณะ (2532 หน้า 32) กล่าวว่า คุณภาพและประสิทธิภาพครูมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาคน เพราะครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่หลักในการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้นักเรียนเป็นคนดีประพฤติชอบเป็นผู้ที่พร้อมทั้งสติปัญญาที่จะแก้ไข และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมการที่ความจะประกอบภารกิจอันสำคัญยิ่งดังกล่าวอย่างสมบูรณ์ได้ ครูจะต้องเป็นผู้มีสมรรถภาพเพียบพร้อมทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการสอนตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ แนวการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาในปัจจุบันยังมีปัญหาหลายด้าน โดยเฉพาะครูผู้สอน ซึ่งกำลังเผชิญปัญหาวิกฤติในเรื่องคุณภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ลดทอนประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน และส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของเยาวชน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2545 หน้า 53) กล่าวคือ ปัญหาในการพัฒนาด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ปัญหาการพัฒนาระบบการเรียนการสอนของสถานศึกษายังไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครอง ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรม ที่ไม่สามารถทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ผู้ปกครอง และท้องถิ่น ปัญหาในด้านการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาไม่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารและร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆ ของโรงเรียน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ส่วนใหญ่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาทางด้านการบริหารการศึกษาโดยตรง แต่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานมุ่งแต่ให้ผลงานสำเร็จตามเป้าหมายเพียงด้านเดียว

อย่างไรก็ตามผู้บริหารโรงเรียนก็เป็นอีกส่วนหนึ่งในการเป็นผู้นำการขับเคลื่อนการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้ ซึ่งในการเป็นผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเบิร์น (Burn, 1978) ได้เสนอแนวคิดถึงความแตกต่างระหว่าง ภาวะผู้นำแห่งการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) กับภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) กล่าวคือ ผู้นำแห่งการแลกเปลี่ยน จะเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผู้นำยอมรับความต้องการของผู้ตามด้วยการให้วัตถุสิ่งของที่มีค่าตามต้องการ โดยมีเงื่อนไขของการแลกเปลี่ยนคือ ผู้ตามต้องทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามข้อตกลง แล้วผู้ตามก็จะได้รับรางวัลตอบแทนเป็นการแลกเปลี่ยน ขณะที่ผู้นำก็ได้ประโยชน์จากผลงานที่สำเร็จนั้น ผู้นำแห่งการแลกเปลี่ยนจะเน้นการดำเนินงานที่มีความ

ราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ขององค์การให้บังเกิดผลดี (Excel) ผู้นำแบบนี้จึงมีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหน้าที่ทางการบริหาร (Management functions) เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การจัดสรรงบประมาณ และการติดตามควบคุม เป็นต้น ในการทำงานจึงมักไม่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างกันมากนัก ซึ่งกล่าวได้ว่า ผู้นำแห่งการแลกเปลี่ยนจะแสดงพฤติกรรมของความเป็น “ผู้บริหาร” มากกว่าความเป็น “ผู้นำ” ภาวะผู้นำเพียงรูปแบบเดียวไม่สามารถนำมาใช้ได้ในทุกสถานการณ์ เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนก็จำเป็นต้องเปลี่ยนรูปแบบของภาวะผู้นำตามไปด้วยเพื่อประสิทธิภาพตามความเหมาะสม

ส่วนผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง จะมีคุณลักษณะที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้นในองค์การ เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงโดยการสร้างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์การ พร้อมกับการส่งเสริมให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์ให้ได้ผลงานผลิตภัณฑ์ และเทคโนโลยีใหม่ๆ อีกด้วย ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะไม่ใช้แรงจูงใจทางวัตถุเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม แต่จะเน้นการใช้สิ่งที่มีลักษณะเชิงนามธรรมมากกว่า เช่น การใช้วิสัยทัศน์ (Vision) ค่านิยมร่วม (Shared values) และการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน (Consideration) การพยายามทำให้กิจกรรมต่างๆ ที่ทำมีความหมายเชิงคุณค่า การสร้างความเข้าใจ และความรู้สึกร่วมของผู้ตาม โดยตลอดกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง จึงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ เช่น ค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Beliefs) และคุณลักษณะอื่น เช่น ความมีบารมีหรือความเสน่ห์ (Charisma) ของผู้นำเองมากกว่าการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะเน้นที่ “ความมีประสิทธิภาพ” (Effectiveness) ของงานในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และซับซ้อนของโลกยุคปัจจุบัน ความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจึงเหมาะสมและมีการนำไปใช้ในแทบทุกองค์การอย่างแพร่หลาย

จากความสำคัญของผู้บริหาร โรงเรียน จะเห็นได้ว่าผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน เพราะผู้บริหารถือเป็นผู้นำหลักของโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษาที่จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องรู้จักวิธีการดึงผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และครูก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพต่อไป

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในกลุ่มรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ได้สังเกตเห็นว่า การแสดงบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษานั้นมีความสำคัญมาก สืบเนื่องมาจากที่ผ่านมามีพบว่า การบริหารงานในกลุ่มรามันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 นั้น มีสภาพปัญหาในการบริหารงานด้านต่างๆ เช่น การบริหารด้านการส่งเสริมให้ใช้แหล่งเรียนรู้มีน้อย การตรวจสอบ ทบทวน ติดตามงาน ตลอดจนการปฏิบัติงานไม่ครบวงจร ขาดการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ขาดข้อมูลสารสนเทศ

รวมถึงการสร้างเครือข่ายในชุมชน (สายสุนีย์ แสงเขื่อนแก้ว, 2547 หน้า 58) จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ซึ่งผลจากวิจัยในครั้งนี้ จะสะท้อนให้ผู้บริหารทราบถึงบทบาทในการบริหารงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในการจัดการศึกษาของครูให้มีคุณภาพ อันจะนำไปเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับยุคปฏิรูปการศึกษา รวมทั้งนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนการพัฒนาการศึกษาในระดับชาติให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาศาสนภาพทั่วไปของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนกลุ่มรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ตามสภาพจริง เพื่อนำปัญหาต่างๆ ไปแก้ไข ปรับปรุงในการบริหารการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างแท้จริง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พ.ศ. 2558 จำนวน 169 คน ใน 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านรามัน โรงเรียนพัฒนาบาล โรงเรียนบ้านปูลัย โรงเรียนบ้านละแอ โรงเรียนบ้านปือยอง และโรงเรียนบ้านพอแม็ง จากที่เลือกกลุ่มโรงเรียนรามันเนื่องจากกลุ่มนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู และเป็นกลุ่มโรงเรียนที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พ.ศ. 2558 ในกลุ่มโรงเรียนจำนวน 118 คน ใน 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านรามัน โรงเรียนพัฒนาบาล โรงเรียนบ้านปูลัย โรงเรียนบ้านละแอ โรงเรียนบ้านปือยอง และโรงเรียนบ้านพอแม็ง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร การศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นรากฐานของสถานศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิด ของ (Bass) ได้แก่ 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นชาวปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.2 ประสิทธิภาพการสอนของครู โดยประเมินจากพฤติกรรม 4 ด้านของ อนุกรรมการส่งเสริมวิชาชีพครูของคุรุสภา (2534 หน้า 9-51) ได้แก่ 1) รอบรู้ 2) สอนดี 3) มี คุณธรรม และจรรยาบรรณ และ 4) มุ่งมั่นพัฒนา

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามกรอบแนวคิด Bass มี 4 ด้านดังนี้

3.1.1 การสร้างบารมี

3.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

3.1.3 การกระตุ้นชาวปัญญา

3.1.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

3.2 ตัวแปรตาม คือประสิทธิภาพการสอนของครู โดยประเมินจากพฤติกรรม 4 ด้านของอนุกรรมการส่งเสริมวิชาชีพครูของคุรุสภา (2534 หน้า 9-51) ดังนี้

3.2.1 รอบรู้

3.2.2 สอนดี

3.2.3 มีคุณธรรมและจรรยาบรรณ

3.2.4 มุ่งมั่นพัฒนา

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการสอนของครู

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลโดยรูปแบบของแบบสอบถามใช้แบบปลายปิด (Close – ended question) โดยโครงสร้างคำถามใช้รูปแบบคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงานที่อยู่กับองค์กร จำนวน 5 ข้อ ปรับจากแบบวัดของ เบิร์ค (Burke Koyuncu Jing and Fiksenbaum, 2009)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนคือ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชาว์ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วยกลุ่มคำถามดังนี้ กลุ่มที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีจำนวน 24 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมดแปลและปรับจากแบบวัดของ ซอยฟีลิ และ เบคเกอร์ (Schaufeli and Bakker, 2003) ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการสร้างบารมี มีจำนวน 6 ข้อ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีจำนวน 6 ข้อ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา มีจำนวน 6 ข้อ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีจำนวน 6 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert (1967 : 90-95 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545 หน้า 100) เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

- 5 หมายถึงมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึงมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึงมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึงมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึงมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู มีจำนวน 22 ข้อ เป็นข้อคำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งทางคณะอนุกรรมการส่งเสริมวิชาชีพครูของคุรุสภา (2534 หน้า 9 - 51) มีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้ ด้านการรอบรู้ มีจำนวน 5 ข้อ ด้านการสอนดี มีจำนวน 5 ข้อ ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณมีจำนวน 6 ข้อ และด้านมุ่งมั่นพัฒนามีจำนวน 6 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (1967 : 90-95 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545 หน้า 100) เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

- 5 หมายถึงประสิทธิภาพการสอนในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึงประสิทธิภาพการสอนในระดับ มาก
- 3 หมายถึงประสิทธิภาพการสอนในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึงประสิทธิภาพการสอนในระดับ น้อย
- 1 หมายถึงประสิทธิภาพการสอนในระดับ น้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. การสร้างเครื่องมือวิจัย
2. ทำการรวบรวมวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำต่อการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิภาพการสอนของครู แล้วรวบรวมเป็นประเด็นสำคัญ
3. สร้างแบบทดสอบโดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตของเนื้อหา
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา นำเสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญด้านตรวจสอบเครื่องมือวิจัย หลังจากนั้นมาปรับแก้ไขข้อคำถามต่างๆ เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และตรวจแก้ภาษาแล้วทดสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Congruence : IOC) ของข้อคำถามกับนิยามแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8 -1.0 โดยผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย 3 ท่าน ดังนี้

5.1 ดร.ปรเมษฐ์ กฤตลักษณ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย (ปริญญาโท) มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

5.2 ดร.สุธีรา ราชภูรินทร์ อาจารย์พิเศษ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่

5.3 ดร.พิชัย พันภัย อาจารย์พิเศษ วิชากฎหมายหุ้นส่วนบริษัท มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

6. นำแบบวัดที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Tryout) กับครูในโรงเรียนบับนังสตา อินทรฉัตร จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach อ้างถึงใน กัทรพร เกษสังข์, 2549 หน้า 143) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา .98

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

รายละเอียดในการดำเนินการดังนี้

1. สืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับครูใน โรงเรียนกลุ่มรามัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 1 เพื่อให้ทราบจำนวนที่จะสำรวจ หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อสถานที่ตั้ง

2. ดำเนินการติดต่อกับโรงเรียนตามรายชื่อที่ได้มา เพื่อสอบถามความสะดวกในการให้ความร่วมมือทำงานวิจัย

3. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนในกลุ่มรามัน โดยส่งให้กับผู้วิจัย

4. จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านทางจดหมาย จดหมาย อิเล็กทรอนิกส์ และส่งด้วยตัวเองตามความต้องการของโรงเรียน

5. ประสานงานการรับแบบสอบถามคืนโดยโทรติดต่อกับครู ในแต่ละ โรงเรียนในกลุ่ม รามันล่วงหน้าก่อนครบกำหนด 1 วัน เมื่อทราบว่าแบบสอบถามได้รับการกรอกเรียบร้อยแล้วจึง เดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเองแต่ถ้ายังไม่ครบ ผู้วิจัยขยายเวลาในการเก็บแบบสอบถามอีก 3 วันหลังจากวันครบกำหนด

6. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนในจำนวนที่ครบถ้วนประมาณร้อยละ 50 ของแบบสอบถามสำหรับนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูล ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบและ จัดทำข้อมูล จึงนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลข้อมูลโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย ซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ย (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549 หน้า 77) ดังนี้

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับน้อยที่สุด

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของครูกลุ่มรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลข้อมูลโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยแปลผลข้อมูลโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยซึ่งแปลความหมายค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2549 หน้า 77) ดังนี้

ระดับประสิทธิภาพการสอน

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 ระดับประสิทธิภาพการสอนระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 ระดับประสิทธิภาพการสอนระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 ระดับประสิทธิภาพการสอนระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 ระดับประสิทธิภาพการสอนระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 ระดับประสิทธิภาพการสอนระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (แสงเดือน วนิชดำรงศักดิ์, 2555) ดังนี้

ค่าระดับความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81 – 1.00	สูงมาก
0.61 – 0.80	ค่อนข้างสูง
0.41 – 0.60	ปานกลาง
0.21 – 0.40	ค่อนข้างต่ำ
0.01 – 0.20	ต่ำมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์และใช้สถิติตามหัวข้อการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐานได้แก่

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency)

1.2 ร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product Moment Correlation Coefficient)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 การหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Congruence : IOC)

2.2 การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach อ้างถึงใน ภัทรพร เกษสังข์, 2549 หน้า 143)

3. สถิติทดสอบสมมติฐาน

ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment Correlation Coefficient) โดยใช้ค่าสถิติที (t-test) ในการทดสอบค่านัยสำคัญ (ภัทรพร เกษสังข์, 2553 หน้า 124)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย พบว่า ข้อมูลพื้นฐานของครูผู้สอนกลุ่มรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูผู้สอนจำนวน 118 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นผู้มีช่วงอายุระหว่าง 26 - 35 ปีมากที่สุด รองลงมาอายุระหว่าง 36 - 45 ปี และน้อยที่สุดเป็นช่วงอายุ ต่ำกว่า 25 ปี และ 56 ปีขึ้นไป ส่วนระดับการศึกษาวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมาวุฒิกการศึกษาปริญญาโท และน้อยที่สุดเป็นวุฒิกการศึกษา ระดับปริญญาเอก สำหรับตำแหน่งเป็นครูมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานราชการ และครูผู้ช่วยอายุการปฏิบัติงานในตำแหน่งมากที่สุดเป็นช่วงอายุการปฏิบัติงาน 6 - 12 ปี รองลงมาเป็นช่วงอายุการปฏิบัติงานต่ำกว่า 6 ปี และน้อยที่สุดเป็นช่วงอายุการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป

สภาพทั่วไปของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นเช่าว์ปัญญา การสร้างบารมี และน้อยที่สุดคือ การสร้างแรงบันดาลใจ

สภาพทั่วไปของประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนกลุ่มรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ การมีคุณธรรมและจรรยาบรรณ การมุ่งมั่นพัฒนา และน้อยที่สุดคือ การสอนดี การรอบรู้

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนกลุ่มรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู ภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยมีความสัมพันธ์ตามลำดับดังนี้ คือ การกระตุ้นเช่าว์ปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการสร้างบารมี ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูในกลุ่มรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 1

1. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

1.1 ด้านการสร้างบารมี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและอยู่เป็นลำดับที่ 2 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยในการสร้างบารมีระดับสูงสุดคือ ผู้บริหารมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้ครูปฏิบัติตาม เช่น การมาทำงานตรงต่อเวลา ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารแสดงความจริงใจที่ไม่เห็นแก่เพียงตัวเองหรือเรื่องของตัวเอง แต่เห็นอกเห็นใจ เห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์ มีความเอื้ออาทร เอาใจใส่ ให้ความสนใจในความต้องการ ความจำเป็น ความทุกข์สุขของผู้อื่นและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ผู้ที่มีน้ำใจ คือ ผู้ให้และผู้อาสาช่วยเหลือสังคม รู้จักแบ่งปัน เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อทำประโยชน์แก่ผู้อื่นเข้าใจ เห็นใจผู้ที่มีความเดือดร้อน อาสาช่วยเหลือสังคมด้วยแรงกายสติปัญญา ลงมือปฏิบัติการ เพื่อบรรเทาปัญหาหรือร่วมสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้เกิดขึ้นในชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของบาส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990 : 19) ที่กล่าวว่า การสร้างบารมี (Charisma) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นความสามารถที่ทำให้คนอื่นเกิดการยอมรับ เกิดศรัทธาสามารถโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นคิดเห็นคล้อยตามได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพงศ์ เกิดแจ้ง (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ด้านความมีบารมีอยู่ในระดับมาก รวมทั้งสอดคล้องกับ ขวัญชัย พูลเจริญ (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนบ้านโพธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขษม เขต 1 ด้านความมีบารมี อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยรวมอยู่ระดับมากและอยู่ในลำดับที่ 4 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยในการสร้างแรงบันดาลใจระดับสูงสุดคือ ผู้บริหารแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่า หากผู้บริหารเน้นให้ครูเห็นถึง

ความสำคัญของการปฏิบัติงานตามภารกิจร่วมกัน โดยแสดงออกถึงความกระตือรือร้นที่จะทำงานก็จะทำให้ครูเกิดเป็นแรงบันดาลใจในการทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพสูง สอดคล้องกับแนวคิดของบาส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990 : 19) ที่กล่าวว่า การคลใจ (Inspiration) เป็นวิธีการที่ผู้นำอธิบายเป้าหมายในอนาคตขององค์กร ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมรับทราบถึงภารกิจที่จะปฏิบัติให้สำเร็จได้ ผู้นำจะสร้างแรงบันดาลใจผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นเพื่อให้งานสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพงส์ เกิดแจ้ง (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ด้านการสร้างแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ขวัญชัย พูลเจริญ (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านโพธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการคลใจอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและอยู่เป็นลำดับที่ 3 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยในด้านการกระตุ้นชาวปัญญา ระดับสูงสุดคือ ผู้บริหารต้องไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน และการชี้แนะให้ครูทราบว่าปัญหาที่สถานศึกษากำลังเผชิญอยู่ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามให้สติปัญญาในการแก้ปัญหา กระตุ้นให้เกิดความคิด เรียนรู้วิธีวิเคราะห์และแก้ปัญหอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของบาส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990 : 19) ที่กล่าวว่า การกระตุ้นชาวปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดในการวิเคราะห์ปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพงส์ เกิดแจ้ง (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ขวัญชัย พูลเจริญ (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านโพธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการกระตุ้นใช้สติปัญญา อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและอยู่เป็นลำดับที่ 1 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ที่มีค่าเฉลี่ยในการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล คือ การส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และผู้บริหารให้ความสำคัญต่อครูเป็นรายบุคคล แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้เอาใจใส่ผู้ร่วมงานแต่ละคนซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2546 :

144) สอดคล้องกับแนวคิดของบาส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1990 : 19) ที่กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Individual Consideration) ผู้นำจะแสดงความสนใจและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเข้าใจปัญหา และความต้องการของผู้ตามการพัฒนาบุคคลให้เกิดความรู้ความเข้าใจเพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จมากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพงศ์ เกิดแจ้ง (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ ขวัญชัย พูลเจริญ (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ภาวะการณเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนบ้านโพธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงตรา เขต 1 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาประสิทธิภาพการสอนของครูในกลุ่มรามาณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

2.1 ด้านการรอบรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกรายข้อและอยู่ในลำดับที่ 3 เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มรามาณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านการรอบรู้ พบว่าที่มีค่าสูงสุดคือ ครูมีการอบรมปัญญาให้เพิ่มพูนสมบุรณ์ขึ้น รองลงมาคือ ครูมีความรู้ในเรื่องของนโยบายการศึกษา และน้อยที่สุดคือ ครูมีความรอบรู้วิชาชีพของตน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูได้รับการอบรมโดยการส่งเสริมจากผู้บริหารให้มีการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล เช่น การส่งครูไปฝึกอบรม ครูจึงสามารถที่จะเพิ่มพูนความรู้ให้สมบุรณ์ขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ พันธ์ หันนาคินทร์ (2526 หน้า 133) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้น จากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาวิจัยความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคนการพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้ามาทำงาน จนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

2.2 ด้านการสอนดี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ และอยู่ในลำดับที่ 4 เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มรามาณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านการสอน พบว่า ที่มีค่าสูงสุด คือ ครูสามารถปรับการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของบ้านเมือง รองลงมาคือ ครูมีการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถของนักเรียน และน้อยที่สุดคือ ครูจัดทำและใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ วิโรจน์ คำนึ่งคุณากร (2530 หน้า 12) ซึ่งเสนอว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียน เพื่อส่งเสริมนักเรียนให้มีพัฒนาการในทุกด้านทั้งร่างกาย

สมอง อารมณ์และสังคมตลอดจนทำให้นักเรียนได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพลินพิศ ทองจอก (2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูคณิตศาสตร์ดีเด่นโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ พบว่าครูคณิตศาสตร์ดีเด่นมีท่าทางยิ้มแย้ม อารมณ์ดีสร้างความสนใจให้นักเรียนกล้าซักถาม มีท่าทางยอมรับความคิดเห็นของนักเรียนควบคุมนักเรียนให้อยู่ในสถานที่ เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนได้เมื่อให้คำชมเชยเมื่อนักเรียนตอบคำถามหรือทำแบบฝึกหัดถูกต้อง

2.3 ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ และอยู่ในลำดับที่ 1 เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณ พบว่าที่มีค่าสูงสุด คือครูมีความปรารถนาดีต่อนักเรียน รองลงมาคือ ครูมีเมตตาต่อนักเรียน และน้อยที่สุดคือ ครูมีความตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพเพื่อให้บริการแก่นักเรียนและสังคม สอดคล้องกับ เกษม วัฒนชัย (2549) ครูที่จะเป็นครูอาชีพ เป็นผู้ให้ ผู้เติมเต็ม และผู้มีเมตตา ทำหน้าที่อบรม สั่งสอน ฝึกฝนศิษย์ให้เป็นคนดี มีความรู้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น จำเป็นต้องมีคุณธรรมประจำตน

2.4 ด้านมุ่งมั่นพัฒนา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ และอยู่ในลำดับที่ 2 เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ด้านมุ่งมั่นพัฒนา พบว่าที่มีค่าสูงสุดคือ ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ครูมีการสำรวจตนเอง และพร้อมจะปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ และน้อยที่สุดคือ ครูมีความสนใจใฝ่รู้ในวิชาที่สอนอยู่เสมอ สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2537) การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครู ที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการ ด้านให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการ ด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูในกลุ่มรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

พบว่า ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันอย่างง่าย ซึ่งผลการวิจัยพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ในระดับปานกลางมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วยการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเขาวัวปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล รวมทั้งสามารถที่จะปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานตามคุณลักษณะที่มีได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละบุคคลแต่ละสถานการณ์ และปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพแล้วทำให้การดำเนินการสอนของครูในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ และเป็นผู้ที่มีความสามารถในการดำเนินงานกิจการของสถานศึกษาให้พัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม สามารถทำให้บรรด่วัตถุประสงค์กับเป้าหมายของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับ บาส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994 : 124 - 125 อ้างถึงใน กนกวรรณ วิเชียรเขต, 2551) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังของผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร ผู้นำจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กร หรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ด้าน 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นเขาวัวปัญญา และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนที่สำคัญที่ทำให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพการสอนของครู

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูกลุ่มรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก แต่อยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นในบางกรณีผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับองค์กร อีกทั้งให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของครู โดยการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และผู้บริหารควรแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน
2. ประสิทธิภาพการสอนของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการสอนด้านการสอนดีมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับมาก แต่อยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารและครูควรมีการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อหาสาเหตุของปัญหาและกำหนด

แนวทางการแก้ปัญหา ผู้บริหารควรจัดครูสอนให้ตรงกับวิชาที่ครูถนัดเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพมากขึ้น

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครู อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรเพิ่มความมีประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนโดยสร้างความตระหนักให้ครูผู้สอนเห็นความสำคัญในการสอน เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีการพัฒนาทุกด้านเต็มตามวัยและตามศักยภาพ ทั้งนี้เมื่อนักเรียนได้รับการพัฒนาแล้วจะส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยเพิ่มจำนวนโรงเรียนให้มากขึ้นด้วย

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น