



Received: 12 April 2023

Revised: 28 June 2023

Accepted: 4 July 2023

LEADERSHIP OF SCHOOL EXECUTIVES OF RAT BURANA DISTRICT, BANGKOK

Jarin SUANKAEW¹, Kantana SONJAREON¹, Chana RATTANAPAKDEE¹, Preeyaporn HETRAKUL¹
and Suraporn SIMAKUNTORN¹

1 Faculty of Political Science, Bangkok Thonburi University, Thailand; jarin@bkkthon.ac.th (J. S.);
kantana@bkkthon.ac.th (K. S.); chana@bkkthon.ac.th (C. R.); preeyaporn@bkkthon.ac.th (P. H.);
suraporn@bkkthon.ac.th (S. S.)

Handling Editor:

Associate Professor Dr.Piyakorn WHANGMAHAPORN Sripatum University, Thailand

(This article belongs to the Theme 1: Humanities & Social Sciences for Sustainable Development)

Reviewers:

- | | |
|--|---------------------------------------|
| 1) Assistant Professor Dr.Benchawan BOONTOSANG | Roi Et Rajabhat University, Thailand |
| 2) Assistant Professor Dr.Chettha SAPYEN | Navamindradhiraj University, Thailand |
| 3) Assistant Professor Dr.Prateep PEUCHTHONGLANG | RMUTL, Thailand |

Abstract

This study aimed 1) to study attitude on leader's role of executives of Rat Burana District, Bangkok and 2) to compare roles of leaders of school executives on personal factors which were gender, education, position and work experience. This study was a quantitative research. The example of the research was 354 teachers and school executives of six schools. The method used to collect data was questionnaire, analysis by using computer program. The Statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation. t-test, and one way analysis. The research found that; 1) teachers and school committees had moderate level of opinion on roles of leaders of school executives. When each sector was examined in term of mean, it was found that the opinion of the respondents was at moderate level. These were opinion on role on coordination and evaluation, role on management and resource management, role on problem solving and negotiation as well as role on symbolic leaders or president of an organization. 2) For the comparison of opinion of teachers and school committees on roles of leader, it was found that those who had difference background of education, position and work experience share the same opinion.

Keywords: Leadership, School Executive, Bangkok

Citation Information: Suankaew, J., Sonjareon, K., Rattanapakdee, C., Hettrakul, P., & Simakuntorn, S. (2023). Leadership of School Executives of Rat Burana District, Bangkok. *Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies*, 12(1), 288-295. <https://doi.org/10.14456/jirgs.2023.26>

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตราชภัฏวชิร กรุงเทพมหานคร

จรินทร์ สวนแก้ว¹, กัญญา สนเจริญ¹, ชนะ รัตนภักดี¹, ปรียาพร เถระกุล¹ และ สุรพร สิมะกุลธร¹

1 คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี; jarin@bkkthon.ac.th (จรินทร์); kantana@bkkthon.ac.th (กัญญา); chana@bkkthon.ac.th (ชนะ); preeyaporn@bkkthon.ac.th (ปรียาพร); suraporn@bkkthon.ac.th (สุรพร)

บรรณาธิการผู้รับผิดชอบบทความ:

รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาวร

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

(บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของหัวเรื่องที่ 1: มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน)

ผู้ทรงคุณวุฒิผู้พิจารณาบทความ:

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญโทแสง

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐา ทรัพย์เย็น

มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทีป พิษทองหลาง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตราชภัฏวชิร กรุงเทพมหานคร และ 2) เปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตราชภัฏวชิร กรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา รวม 6 โรงเรียน จำนวน 354 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบด้วยค่า t-test และใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านบทบาทการเผยแพร่และการประชาสัมพันธ์ ด้านบทบาทการเป็นผู้ประสานงานและการติดตาม ด้านบทบาทการเป็นผู้จัดการและการจัดการทรัพยากร ด้านบทบาทการเป็นนักแก้ปัญหา และการเจรจาต่อรอง และด้านบทบาทการเป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์หรือประธานขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษาต่อบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารพบว่า ข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษาที่มี เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารโรงเรียน, กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลการอ้างอิง: จรินทร์ สวนแก้ว, กัญญา สนเจริญ, ชนะ รัตนภักดี, ปรียาพร เถระกุล และ สุรพร สิมะกุลธร. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตราชภัฏวชิร กรุงเทพมหานคร. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 12(1), 288-295. <https://doi.org/10.14456/jirgs.2023.26>

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและหน้าที่หลายอย่าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับ คน เงิน วัสดุ และการบริหารจัดการ บทบาทและหน้าที่ทั้งหลายที่ผู้นำจะต้องแสดงนั้น เป้าหมายสุดท้าย คือ การจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพ นั่นหมายความว่า ผลผลิตที่เป็นนักเรียนจะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์อื่นๆ และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม การปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับ การแสดงบทบาทและหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม เป็นไปตามสมาชิกและสังคม ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี (อาคม วัตรโสง, 2547) นอกจากนั้น เกลิมชัย หาญกล้า (2549) กล่าวว่า การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องเข้าถึงคนที่เกี่ยวข้อง การใช้ผู้นำได้อย่างเหมาะสมจะเป็นกลไกที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้นักได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะอันเป็นแบบอย่างที่ดีสมควรเป็นแบบฉบับของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในด้านต่างๆ มีความรู้ทางวิชาการ ยึดหลักเกณฑ์แห่งความถูกต้องและเป็นธรรม คำนึงถึงประโยชน์ในส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการติดต่อสื่อสารที่ สะดวกรวดเร็วและคล่องตัว มีการควบคุมและการกำกับดูแลอย่างถูกต้องและเหมาะสม มีการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม รวมถึงการที่ผู้บริหารนั้นควรมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลทั้งที่เป็นผู้บริหารด้วยกันและผู้ที่บังคับบัญชา ในการประสานงานกันตามระยะเวลาอย่างสม่ำเสมอ การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำนับว่าเป็นส่วนสำคัญต่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และจะต้องใช้วิสัยทัศน์ของผู้นำมาวิเคราะห์และประเมินเพื่อแปลงให้เป็นภารกิจที่จะเป็นทิศทางในการดำเนินงานขององค์กรไปสู่อนาคตตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จากวิสัยทัศน์ของผู้นำเมื่อผู้บริหารมี ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงาน จึงต้องมีหลักการและกฎเกณฑ์ในการบริหารงานตลอดจนถึงการ ปฏิบัติตนหรือแสดงพฤติกรรมอันเหมาะสมในการบริหารงานและปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งจะต้องรู้จักการครองตน ครอง คน และครองงาน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการบริหารงานและปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ผู้บริหารถือว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารที่เฉลียวฉลาด บริหารงานเก่ง มนุษย์สัมพันธ์ดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีกลยุทธ์ที่ดี ย่อมได้เปรียบกว่าองค์กรที่มีผู้บริหารที่มีความสามารถที่น้อยกว่า การพัฒนาตนเองของนักบริหารจึงมีความจำเป็น โดยเฉพาะการเรียนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะ ความอยู่รอดขององค์กร เป็นหน้าที่เบื้องต้นของนักบริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตำแหน่งทางการบริหารที่สังคมคาดหวังให้เป็นผู้นำในสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ ทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะพิเศษมากกว่าตำแหน่งข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาโดยตรง การพัฒนาให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวแสดง บทบาทผู้นำจึงเป็นเรื่องจำเป็น เพราะมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความทั่วถึงในการจัดการศึกษา ตลอดจนความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ของครูซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง อนึ่ง สำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัด ครอบคลุมพื้นที่ในเขตราชบุรีบูรณะ บทความวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษามหาวิทยาลัยราชบุรีบูรณะของมหาวิทยาลัยราชบุรีบูรณะในสังกัดสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของข้าราชการครูและเครือข่ายผู้ปกครอง เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร สถานศึกษาและผู้บริหารในหน่วยงานอื่นๆ พัฒนาปรับปรุงตนเองในการปฏิบัติและวางตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

การทบทวนวรรณกรรม

บทบาทของผู้นำ

Mintzberg (1973) ได้ระบุบทบาทซึ่งเป็นพฤติกรรมทางการบริหารของผู้นำ โดยได้จัดกลุ่มของบทบาทไว้ 3 ประเภท

1) บทบาทระหว่างบุคคล (interpersonal roles) ซึ่งเป็นบทบาทระหว่างบุคคลของผู้บริหารหรือผู้นำอันเกิดจากสิทธิอำนาจและสถานภาพโดยตรงในด้านความสัมพันธ์ของผู้บริหารหรือผู้นำกับผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วย 3 บทบาท ได้แก่

1.1) บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์การหรือประธาน (figurehead role) ผู้นำจะต้องปรากฏตัวทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อทำหน้าที่ในโอกาสต่างๆ เช่น การมอบรางวัล การต้อนรับบุคคลสำคัญจากองค์การอื่น การประกาศเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือตกลงทำสัญญาใหม่ในบางเรื่อง แสดงตัวในงานสังคมต่างๆ ที่เป็นการที่มีเกียรติ

1.2) บทบาทเป็นผู้นำ (leader role) นักบริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำ เป็นผู้นำสามารถสร้างได้พัฒนาในการทำงานให้สำเร็จ การมีคุณสมบัติที่คนเคารพนับถือได้ และความสามารถในการฝึกและพัฒนาผู้อื่น

1.3) บทบาทผู้ประสานงาน (liaison role) ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ในการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ นอกหน่วยงานของตนเอง ซึ่งทำได้โดยเป็นแหล่งข้อมูลและประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักทั่วไป รวมทั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูล หรือติดต่อกับชุมชนสมาชิก นอกจากนั้นจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน การประชุมของกลุ่มอาชีพต่างๆ ของชุมชน ช่วยงานของสมาคมบำเพ็ญประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ และยินดีให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในด้านข้อมูลแก่ทุกคนและทุกกลุ่ม

2) บทบาททางสารสนเทศ (informational roles) ซึ่งเป็นบทบาทของผู้บริหารหรือผู้นำ ต้องเป็นนักสะสมความรู้ ต้องรู้ข่าวสารที่สำคัญ และรู้จักถ่ายทอดให้คนอื่นเข้าใจ รวมทั้งสามารถประชาสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อความรู้คืออำนาจ ผู้นำต้องสะสมข่าวสารและความรู้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ได้แก่

2.1) บทบาทเป็นผู้ติดตาม (monitor role) บทบาทในการเป็นผู้เสาะหาข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เช่น จากการอ่านรายงานผลการดำเนินการ บันทึกข้อความ บทสรุป เหตุการณ์ต่างๆ การร่วมประชุม รวมทั้งการเป็นผู้สังเกตการณ์ด้วย ข้อมูลที่ทราบบางส่วนจะแจ้งให้ลูกน้องหรือบุคคลภายนอกรู้ แต่อย่างไรก็ตาม จะต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ทั้งหมดถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และผลของเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงานของตนหรือองค์การ

2.2) บทบาทผู้เผยแพร่ (disseminator role) ผู้บริหารจะมีโอกาสได้ข้อมูลต่างๆ หลายทางที่ผู้ปฏิบัติ หรือลูกน้องไม่มีโอกาสจะทราบ ข้อมูลบางส่วนเป็นข้อเท็จจริงที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ข้อมูลบางอย่างอยู่ที่ความสนใจของผู้บริหาร เช่น ข้อคิดเห็น หรือแนวคิดในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาระดับสูง ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงต่างๆ จะถูกผ่านไปให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยผ่านตรงไปเลยหรือหลังจากผู้บริหารตีความ และลำดับเรื่องให้ถ่ายทอดการเข้าใจส่วนข้อมูลที่น่าสนใจ ผู้บริหารจะเก็บเอาไว้ แล้วอาจจะถ่ายทอดให้ลูกน้องในรูปแบบต่างๆ เช่น นโยบาย กฎ เป้าหมาย เป็นต้น หรือในกรณีที่ต้องตอบข้อซักถามของลูกน้อง

2.3) บทบาทการเป็นประชาสัมพันธ์ขององค์การ (spokesperson role) ผู้บริหารหรือผู้นำมีหน้าที่ในการสื่อสารข้อมูลหรือข่าวสารต่างๆ ของหน่วยงานให้บุคคลทั้งภายในและภายนอกทราบ การสื่อสารเกี่ยวกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพจะเพิ่มการยอมรับจากทุกฝ่าย ผู้บริหารระดับต้นและกลางต้องรายงานให้ผู้บริหารระดับสูงทราบตลอดเวลา ผู้บริหารระดับสูงก็จะรายงานให้คณะกรรมการบริหารทราบต่อไป ผู้บริหารเหล่านี้ถูกคาดหวังจากองค์การว่า จะเป็นผู้ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานในการชักจูง และสร้างความสัมพันธ์กับทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และความผูกพันในพันธกิจที่มุ่งสู่อนาคต นำพาองค์กรสู่ความก้าวหน้าและความสำเร็จตามเป้าหมาย

3) บทบาททางการตัดสินใจ (decisional role) บทบาทในการตัดสินใจ ถือว่าเป็นบทบาทหลักของผู้บริหารระดับสูง ยิ่งสูงมากยิ่งต้องตัดสินใจเรื่องสำคัญๆ หรือบางทีก็เป็นเรื่องยากๆ ผู้บริหารที่เก่ง คือ ผู้บริหารที่ตัดสินใจเร็วและถูกต้อง เป็นการตัดสินใจทางรุก ความสามารถส่วนนี้อาจขึ้นอยู่กับความรู้ดี ข้อมูลดี และมีประสบการณ์

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

3.1) บทบาทเป็นผู้จัดการ (entrepreneur role) เป็นบทบาทอันเกี่ยวกับการที่ผู้บริหารหรือผู้นำได้ริเริ่มโครงการใหม่ๆ และทำการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ในองค์กร ผู้นำต้องเป็นนักสร้างโอกาสและฉวยโอกาส ต้องพยายามทดลองทำสิ่งใหม่ๆ และเป็นนักเสี่ยง ซึ่งเป็นสำคัญของผู้นำ เพื่อจะให้องค์กรอยู่รอดและมีความเจริญก้าวหน้า ผู้นำต้องแสวงหาทรัพยากรใหม่ๆ และวิธีการใหม่ที่จะใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ

3.2) บทบาทการเป็นนักแก้ปัญหา (disturbance handler role) เป็นบทบาทอันเกี่ยวกับการที่ผู้บริหารหรือผู้นำได้ไกล่เกลี่ยความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้ปัญหาต่างๆ ลดลง ผู้นำสามารถจัดการเรื่องทรัพยากรต่างๆ ทั้งบุคลากรและวัสดุได้อย่างดีเยี่ยม นอกจากนั้น กระบวนการทำงานยังเป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้อง และมีจุดตรวจสอบงานได้

3.3) บทบาทผู้จัดสรรทรัพยากร (resource allocator role) เป็นบทบาทอันเกี่ยวกับการที่ผู้บริหารหรือผู้นำมีอำนาจหน้าที่ในการเป็นผู้แบ่งหรือจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ขององค์กร เช่น เงิน บุคลากร วัสดุ เครื่องมือ เครื่องอำนวยความสะดวก และบริการต่างๆ การจัดสรรทรัพยากรจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารว่า งานอะไรต้องทำเอง งานอะไรที่ควรจะมีมอบหมายลูกน้องกระทำการแทนได้ การจัดเตรียมงบประมาณ การจัดตารางเวลาทำงานของผู้บริหารเอง ในการรักษาไว้ซึ่งอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรทรัพยากร ผู้บริหารต้องเป็นผู้ติดตามดูแลแผนกลยุทธ์ และเป็นผู้ประสานรวมทั้งจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชากระทำตาม เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ให้ประสบความสำเร็จ

3.4) บทบาทเจรจาต่อรอง (negotiator role) บทบาทการเจรจาต่อรองเป็นบทบาทอันเกี่ยวกับการที่ผู้บริหารหรือผู้นำเป็นตัวแทนองค์กรในกระบวนการต่อรองกับองค์กรอื่นๆ เช่น การตกลงทำสัญญา การแลกเปลี่ยนทรัพยากร การเจรจาต่อรองของผู้นำเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) การศึกษา
- 4) ตำแหน่งหน้าที่
- 5) ประสบการณ์การทำงาน



ตัวแปรตาม

บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูและกรรมการสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร

- 1) บทบาทการเป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์หรือ ประธานขององค์กร
- 2) บทบาทการเป็นผู้ประสานงานและการติดตาม
- 3) บทบาทการเผยแพร่และการประชาสัมพันธ์
- 4) บทบาทการเป็นผู้จัดการและการจัดสรรทรัพยากร
- 5) บทบาทการเป็นนักแก้ปัญหาและการเจรจาต่อรอง

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ที่ประชากรที่ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 6 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 354 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูและกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ บทบาทการเป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์หรือประธานขององค์กร การเป็นผู้ประสานงานและการติดตาม การเผยแพร่และการประชาสัมพันธ์ การเป็นผู้จัดการและการจัดสรรทรัพยากร การเป็นนักแก้ปัญหาและการเจรจาต่อรอง การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ สถิติทดสอบค่าที (Independent Sample t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.5 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.9 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.9 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการครู คิดเป็นร้อยละ 74.6 มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบทบาทการเผยแพร่และการประชาสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านบทบาทการเป็นผู้ประสานงานและการติดตาม ด้านการบทบาทการเป็นผู้จัดการและการจัดการทรัพยากร ด้านบทบาทการเป็นนักแก้ปัญหาและการเจรจาต่อรอง และด้านบทบาทการเป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์หรือประธานขององค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษาที่มีต่อบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ กรุงเทพมหานคร

บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD.	แปลค่า
1) บทบาทการเป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์หรือประธานขององค์กร	2.95	.811	ปานกลาง
2) บทบาทการเป็นผู้ประสานงานและการติดตาม	3.03	.793	ปานกลาง
3) บทบาทการเผยแพร่และการประชาสัมพันธ์	3.07	.750	ปานกลาง
4) บทบาทการเป็นผู้จัดการและการจัดสรรทรัพยากร	3.01	.863	ปานกลาง
5) บทบาทการเป็นนักแก้ปัญหาและการเจรจาต่อรอง	2.96	.808	ปานกลาง
ภาพรวม	3.03	.705	ปานกลาง

การเปรียบเทียบบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

บทบาทผู้นำ	t/f	Sig.
ปัจจัยส่วนบุคคล		
เพศ	.724	.470
อายุ	1.707	.165
การศึกษา	.549	.649
ตำแหน่งงาน	1.678	.094
ประสบการณ์การทำงาน	1.075	.360

สรุปและอภิปรายผล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณีตเทพ พิทักษ์นุรัตน์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาเปรียบเทียบหาเวลาที่ใช้ในการบริหาร การให้ความสำคัญในบทบาททางบริหาร และความพึงพอใจในการแสดงบทบาทการบริหารงาน พบว่า ผู้บริหารการศึกษาใช้เวลาในการแสดงบทบาทการบริหารงานแต่ละบทบาทแตกต่างกัน คือ บทบาทผู้แทนหรือตัวแทนองค์กร บทบาทผู้นำ บทบาทผู้ติดต่อประสานงาน บทบาทผู้รับข่าวสารหรือติดตาม บทบาทโฆษกหรือประชาสัมพันธ์ บทบาทผู้ประกอบการหรือ

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

ผู้จัดการ บทบาทผู้จัดอุปสรรคหรือนักแก้ปัญหา บทบาทผู้จัดสรรทรัพยากร รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาทิตริ บุตรธำจารย์ (2540) ได้ศึกษารูปแบบการสร้างทีมงานของผู้บริหารและปฏิบัติงานใน 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกัน 2) ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา 3) การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน 4) ความร่วมมือบุคลากรใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ 5) กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม 6) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 7) การตรวจสอบ ทบทวนผลงานและวิธีทำงาน 8) การพัฒนาตนเอง 9) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม 10) การกำหนดบทบาทของสมาชิก 11) การติดต่อสื่อสาร บทบาทผู้ติดต่อประสานงานของผู้บริหาร และปัญหาอุปสรรคในการสร้างทีมงานของผู้บริหารและปฏิบัติงาน พบว่า ในองค์ประกอบความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีทำงาน การพัฒนาตนเองและการติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง อาจต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา ด้านการประสานงานและการติดตาม ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาสูงสุด คือ มีการติดต่อขอความช่วยเหลือกับโรงเรียนอื่นๆ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Smith (1974) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของครูใหญ่ที่มีประสิทธิภาพและด้อยประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้นมีดังนี้ สร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารระดับสูงกว่าในโรงเรียนและคณะกรรมการ สร้างความเข้าใจและการติดต่อที่มีระหว่างบ้านและโรงเรียน และทำงานอย่างมีสัมพันธภาพอย่างดียิ่งกับชุมชน รวมถึง คุณลักษณะในด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน คือ การเป็นผู้ประสานงานที่ดี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา ด้านการเผยแพร่และการประชาสัมพันธ์ขององค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาสูงสุด คือ พุดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน เข้าใจไม่มีข้อสงสัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2542) ได้จัดทำ “เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา” เพื่อให้การบริหารและจัดการศึกษาเป็นไปในทิศทางและจุดมุ่งหมายเดียวกัน มีเกณฑ์มาตรฐาน ดังนี้คือ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรผู้เรียนและชุมชน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 4) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติเกิดผลได้จริง 5) เป็นผู้นำ และสร้างผู้นำ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้จัดการและการจัดสรรทรัพยากร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาสูงสุด คือ มีการประสานสัมพันธ์กับองค์กรเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาทิตริ บุตรธำจารย์ (2540) ได้ศึกษารูปแบบการสร้างทีมงานของผู้บริหารและปฏิบัติงานใน 11 องค์ประกอบ พบว่า ในองค์ประกอบ ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในการสร้างสรรค์ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีทำงาน การพัฒนาตนเองและการติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง อาจต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูและกรรมการสถานศึกษา ด้านการเป็นนักแก้ปัญหาและการเจรจาต่อรอง ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาสูงสุด คือ ไม่เพิกเฉยและให้ความสำคัญกับทุกปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิคาโร (1979 อ้างใน สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2546) ได้ศึกษาและให้ความเห็นไว้ว่า ในการบริหารการติดต่อสื่อสารแบบเปิดกว้าง กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร ความไว้วางใจเชื่อใจกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน และการมีส่วนร่วมของสมาชิก สำหรับความสำเร็จของการทำงานร่วมกัน

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

ข้อเสนอแนะ

ด้านบทบาทผู้นำเชิงสัญลักษณ์หรือประธานองค์การ ควรบริหารงานให้บรรลุตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้ พร้อมๆ กับที่ มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการประสานงานและการติดตาม ควรมีการกำหนดกรอบการทำงานเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งประสานงานกับองค์กรภายนอกในการขอความช่วยเหลือหรือแลกเปลี่ยนความรู้ในด้านต่างๆ ด้านการเผยแพร่และการประชาสัมพันธ์ขององค์กร ควรมีการประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจภายในองค์กรเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงาน ได้แจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบในระยะเวลาที่เหมาะสม ด้านการเป็นผู้จัดการและการจัดสรรทรัพยากร ควรมีการบริหารงานโดยมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร โดยการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน และด้านการเป็นนักแก้ปัญหาและการเจรจาต่อรอง ควรมีการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างรวดเร็วและทันเวลา รวมทั้งจัดการแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมชัย หาญกล้า. (2549). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. *ครุสารเทพสตรี*, 8(1), 41-48.
- ณัฏฐา พัทธานันท์. (2559). *เปรียบเทียบบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษา กับผู้จัดการทางธุรกิจ*. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สวาทรี บุตรธำมรงค์. (2540). *สร้างทีมงานในสถาบันบริการสารสนเทศสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2542). *เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา 2540*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- อาคม วัดโสง. (2547). *หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Mintzberg, H. (1973). *The Nature of Managerial Work*. New York: Harper and Row.
- Smith, H. (1974). *Description of Effective and Ineffective Behavior of School Principals*. *Dissertation Abstracts International*, 48(3), 1935-A.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).