การศึกษาภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2

A Study of Contemporary Leadership for School Administrators under Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 2

อนุพันธ์ พูลเพิ่ม[1], เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม[2], ชารี มณีศรี[3]

Anuphan Poolpherm[1], Charoenwit Sompongtum[2], Charee Maneesri[3]

[1,2,3]มหาวิทยาลัยราชธานี

[1,2,3]Ratchathani University,Thailand.

[1]Email: k0897485918@gmail.com

Received October 31, 2020; **Revised** November 16, 2020; **Accepted** December 29, 2020

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวนรวมทั้งสิ้น 202 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน ANOVA และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการของเซฟเฟ่ Scheffe'

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำร่วมสมัย; ขนาดของสถานศึกษา

Abstract

This Article aimed 1) To study the contemporary leadership level of school administrators based on the opinions of teachers; 2) To compare the contemporary leadership of the school administrators according to the opinions of the teachers Classified by school size; The sample group was 202 teachers, who using stratified random Sampling according to the size of the educational institution. The research tool was a questionnaire about contemporary leadership among school administrators. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, ANOVA analysis of variance and the Scheffe's method was used for pairwise comparison.

Research findings were as follows:

1. The opinion of the teachers on the contemporary leadership of the school administrators. Overall, it was found that the state was at the high level.

2. Compare the contemporary leadership of the school administrators based on the opinions of the teachers, classified by school size, it was found that the difference was statistically significant at the .05 level, consistent with the hypotheses.

Keywords: The Contemporary Leadership; School size.

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาคุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษามักขึ้นอยู่กับผู้นำเสมอ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารให้ได้ผลดีนั้นจำเป็นจะต้องมีการเสริมพลังให้ผู้บริหารได้มีโอกาสฝึกและใช้ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำซึ่งจะต้องใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมและมีสมรรถนะในการบริหารงานผู้นำหรือผู้บริหารต้องเสริมสร้างค่านิยมที่ดีให้กับบุคลากรของตนเองเพื่อให้มีเป้าหมายร่วมกันคือการทำงานแบบมีส่วนร่วมโดยร่วมกันคิดร่วมกันวางแผนและร่วมกันปฏิบัติความสำเร็จของการบริหารยุคปฏิรูปการศึกษานั้นจะขึ้นอยู่กับสภาพของการบริหารสถานศึกษาและปัจจัยคุณภาพของผู้บริหารเป็นสำคัญซึ่งปัจจัยหนึ่งที่สำคัญก็คือพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผึกฝนพัฒนาและเรียนรู้ได้เพื่อให้เป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพเป็นผู้นำซึ่งจะเน้นการเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้ผู้ตามหรือบุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้โดยเปลี่ยนพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่นการใช้แรงจูงใจภายนอกการวิพากษ์วิจารณ์จากบุคลากรภายนอกและการมอบหมายงานให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองใช้พฤติกรรมจูงใจภายในวิพากษ์วิจารณ์ตนเองและเป็นผู้คิดทำงานด้วยตนเองและได้แสดงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวตนออกมาเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จที่วางไว้ (วรเทพ ภูมิภักดีพรรณ, 2550)

ภาวะผู้นำร่วมสมัยตามแนวคิดของ การ์ดิเนอร์ (Gardiner, 2006) กล่าวถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงถึงวิวัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคมและรูปแบบขององค์กรที่เปลี่ยนไป ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นได้รับการพัฒนาต่อยอดจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ตามลำดับ โดยภาวะผู้นำทั้งสามแบบเกี่ยวพันต่อกันในลักษณะที่เป็นแถบภาวะผู้นำที่ต่อเนื่อง (Leadership Continuum) ดังนั้นกรอบความคิดที่ใช้อธิบายถึงภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นหรือTranscendental Leadership ในประเด็นต่างๆ จำเป็นต้องอธิบายครอบคลุมตั้งแต่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น(Transcendental Leadership) ไปด้วยกัน โดยภาวะผู้นำทั้งสามแบบดังกล่าวมีความเกี่ยวพันต่อกันบนแถบความต่อเนื่องของภาวะผู้นำ (Leadership continuum) อาจเรียกรวมกันว่า 3 Ts' Leadership ก็ได้ ยุคโลกาภิวัตน์มีความยุ่งยากและซับซ้อนเกินกว่าแนวคิดของภาวะผู้นำต่าง ๆ แบบดั้งเดิมจะรับมือได้อย่างเพียงพอ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลา องค์การจำเป็นต้องพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารองค์การใหม่ ๆ เพื่อให้ทันสมัยเหมาะสมกับสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้นำที่มีภาวะผู้นำร่วมสมัยจะคำนึงถึงการสร้างภาวะผู้นำเพื่อเป้าหมายสู่การพัฒนาองค์การและความมีประสิทธิผล ในขณะเดียวกันย่อมไม่อาจละเลยต่อความสนใจและให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาทางจิตใจ (Spiritual development) ควบคู่กันไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำร่วมสมัยซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transaction Leadership) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership) จะช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารซึ่งจะต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายในขณะเดียวกันก็คำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจภายในผู้ตามไปสู่การยกระดับจิตใจให้ดำรงอยู่อย่างมีคุณค่า คุณธรรมมีความหวังและศรัทธาต่อผู้นำและองค์การนำไปสู่เป้าหมาย "คนสำราญ งานสำเร็จ"

จากข้อมูลการรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา (SAR) ประจำปีการศึกษา 2561 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 (กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สพป.อบ.2, 2561) พบว่าการบริหารงานทั้ง 4 ด้านของสถานศึกษาในสังกัดดำเนินงานได้ยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เนื่องจากมีข้อจำกัดในการบริหารงาน และการปฏิบัติงาน อาทิเช่นเกิดจากตัวผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่มีพื้นฐานความรู้ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์ด้านการบริหาร ความเชื่อ วิสัยทัศน์ที่แตกต่างหลากหลาย เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในการบริหารงาน และการทำงาน ทัศนคติหรือการรับรู้ที่รับผิดชอบภาระงานขาดความรู้ ทักษะ แนวทางและความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ และผู้บริหารสถานศึกษาขาดการดูแล กำกับ แนะนำและนิเทศ ติดตามภาระงานของสถานศึกษา เป็นต้น จากสาเหตุดังกล่าวเบื้องต้นทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลแรกที่มีอำนาจ หน้าที่และบทบาทในการบริหารสถานศึกษา ขับเคลื่อนให้ภาระงานทั้ง 4 ด้าน สามารถดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ

ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานทั้งในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคลากร และด้านการบริหารทั่วไป ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาและการบริหารงานในสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาความมีภาวะผู้นำร่วมสมัย ของตนเองให้ก้าวไกลทันยุคสมัยตลอดเวลา เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัฒน์ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยผู้บริหารจะมีส่วนช่วยในการกระตุ้นและจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแสดงความรู้ความสามารถของตนเองมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านจิตใจหรือจิตวิญญาณที่มีกรอบครอบคลุมองค์ประกอบหลักอยู่ 3 ประการได้แก่ ความมีสติสัมปชัญญะ การยึดมั่นและประพฤติในหลักคุณธรรมจริยธรรมต่าง ๆ และการมีความเสื่อมใส ความศรัทธาอย่างมั่นคง การศึกษาภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจึงศึกษาภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 เพื่อจะได้ข้อมูลซึ่งจะเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ให้สามารถพัฒนาองค์กรและพัฒนางานให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ศึกษาหลักการ แนวคิด สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบ สรุปขอบข่ายองค์ประกอบของภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดตาม 3 Ts' Leadershipของ การ์ดิเนอร์ (Gardiner, 2006) เป็นแถบความสัมพันธ์เชื่อมโยงถึงวิวัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคมและรูปแบบขององค์กรที่เปลี่ยนไปมีองค์ประกอบ 3 ด้านประกอบด้วย

1. ด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยตามแนวคิดของแบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1999, pp. 66–69) เป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การให้รางวัลตามสถานการณ์ และการบริหารแบบวางเฉย

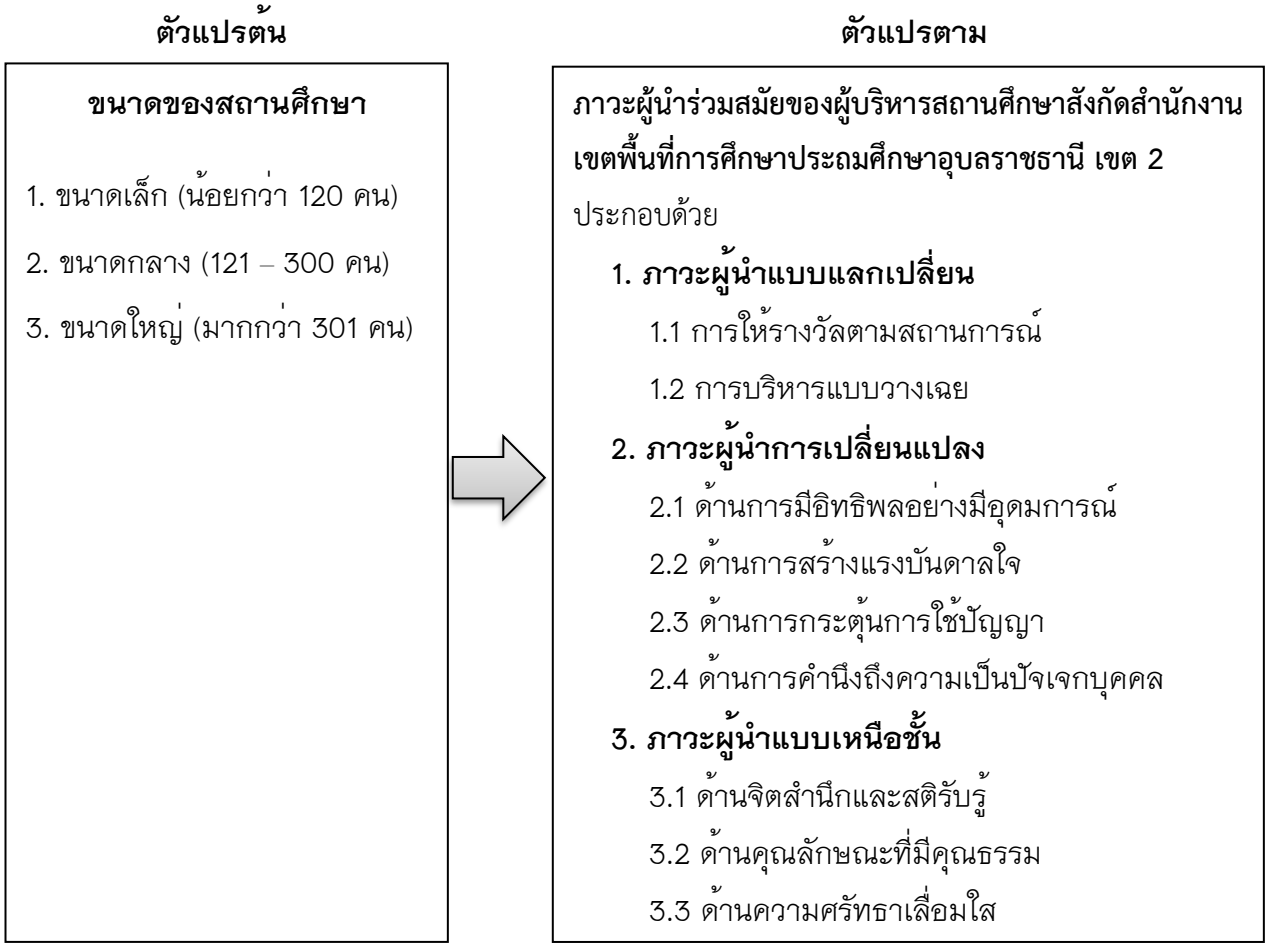
2. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยตามแนวคิดของ แบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. ด้านภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นโดยวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยตามแนวคิดของ คาร์โดนา (Cardona, 2000) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตสำนึกและสติรับรู้ (Consciousness) ด้านคุณลักษณะที่มีคุณธรรม (Moral character) และด้านความศรัทธาเลื่อมใส (Faith)

จากการศึกษาภาวะผู้นำร่วมสมัย ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ในการบริหารจัดการองค์กร การตัดสินใจตามสถานการณ์และตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดตาม 3 Ts' Leadership ของ การ์ดิเนอร์ (Gardiner, 2006, pp. 62–75) เป็นแถบความสัมพันธ์เชื่อมโยงถึงวิวัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคมและรูปแบบขององค์กรที่เปลี่ยนไป มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยตามแนวคิดของแบส (Bass & Avolio, 1999, pp. 66–69) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยตามแนวคิดของ แบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, p. 103) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 3) ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น โดยวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยตามแนวคิดของ คาร์โดนา (Cardona, 2000) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ประชากร คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวนรวมทั้งสิ้น 2,373 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan จำนวนรวมทั้งสิ้น 202 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 85 คน สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 86 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 31 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 1 ชนิด ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 2

แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ 1. ขอหนังสือจาก มหาวิทยาลัยราชธานี เพื่อขออนุญาตทำการวิจัยและขอความอนุเคราะห์จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. การจัดส่งแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมด้วยแบบสอบถามไปส่งด้วยตนเองไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง 3. การรับแบบสอบถามผู้วิจัยได้เดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเองตามสถานศึกษาที่ได้ส่ง เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองเพื่อตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS นำค่าที่ได้จากการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลความหมาย **ตอนที่ 1** วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ **ตอนที่ 2** เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ใช้การทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One–way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe’

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุป ผลการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ในภาพรวม

ภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 202		การแปลผล
	$\bar{X}$	S	
ด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	4.19	0.49	มาก
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.29	0.43	มาก
ด้านภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น	4.30	0.48	มาก
รวม	**4.27**	**0.39**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพิจารณาเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 2–4

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา			$\bar{X}$	S	Mean Difference (I–J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
								Lower Bound	Upper Bound
ด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	4.09	0.53	.13131	.07444	.214	–.0523	.3149
		ขนาดใหญ่	4.37	0.42	–.14401	.10212	.372	–.3959	.1078
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	4.23	0.47	–.13131	.07444	.214	–.3149	.0523
		ขนาดใหญ่	4.37	0.42	–.27532*	.10196	.028	–.5268	–.0239
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	4.23	0.47	.14401	.10212	.372	–.1078	.3959
		ขนาดกลาง	4.09	0.53	.27532*	.10196	.028	.0239	.5268

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา			$\bar{X}$	S	Mean Difference (I–J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
								Lower Bound	Upper Bound
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	4.09	0.53	.19199*	.06345	.011	.0355	.3485
		ขนาดใหญ่	4.37	0.42	–.10657	.08704	.474	–.3212	.1081
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	4.23	0.47	–.19199*	.06345	.011	–.3485	–.0355
		ขนาดใหญ่	4.37	0.42	–.29856*	.08690	.003	–.5129	–.0842
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	4.23	0.47	.10657	.08704	.474	–.1081	.3212
		ขนาดกลาง	4.09	0.53	.29856*	.08690	.003	.0842	.5129

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดใหญ่มีมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่เปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น

ภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา			$\overline{X}$	S	Mean Difference (I–J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
								Lower Bound	Upper Bound
ด้านภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	4.09	0.53	.14996	.06899	.097	-.0202	.3201
		ขนาดใหญ่	4.37	0.42	-.35618*	.09464	.001	-.5896	-.1228
	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก	4.23	0.47	-.14996	.06899	.097	-.3201	.0202
		ขนาดใหญ่	4.37	0.42	-.50613*	.09449	.000	-.7392	-.2731
	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	4.23	0.47	.35618*	.09464	.001	.1228	.5896
		ขนาดกลาง	4.09	0.53	.50613*	.09449	.000	.2731	.7392

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่เปลี่ยนแปลง

อภิปรายผลการวิจัย

ในการอภิปรายผลผู้วิจัยได้อภิปรายนำเสนอประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสมมติฐานของการวิจัยตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากการบริหารจัดการศึกษา

คุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษามักขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารเสมอเสมอ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารให้ได้ผลดีนั้นจำเป็นจะต้องมีการเสริมพลังให้ผู้บริหารได้มีโอกาสฝึกและใช้ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำงานแบบมีส่วนร่วมโดยร่วมกันคิดร่วมกันวางแผนและร่วมกันปฏิบัติ ความสำเร็จของการบริหารการศึกษานั้นจะขึ้นอยู่กับสภาพของการบริหารสถานศึกษาและปัจจัยด้านคุณภาพของผู้บริหารเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับยุคล์ (Yukl, 2010) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารต้องบูรณาการแนวความคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำ ทั้งทฤษฎีเชิงคุณลักษณะผู้นำ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมของผู้นำ และทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ และสอดคล้องกับแอชชัวและลูซเซียร์ (Achua & Lussier, 2010) ที่กล่าวว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องมีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการโดยใช้แนวความคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม และภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ในการจูงใจผู้ตาม รวมถึงพัฒนาและแก้ไขปัญหาขององค์การเพื่อให้การบริหารเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.1 ภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับมาก เพราะว่า ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของตนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารจะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่สามารถจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยเน้นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ต่างฝ่ายต่างอำนวยความสะดวกซึ่งกันและกัน และต่างฝ่ายต่างก็ได้ประโยชน์ตอบแทน ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่าจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนถ้าผู้ตามยินยอมทำ ตามข้อเสนอของผู้นำ สภาพเช่นนี้ผู้นำจะมีอิทธิพลมากเพราะผู้ตามมักจะสนใจแต่ในสิ่งที่ผู้นำต้องการ (Bass and Avolio, 1990) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เบอร์น (Burn, 1978) กล่าวว่า พื้นฐานของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนคือการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผู้นำยอมรับความต้องการของผู้ตามด้วยการให้วัตถุสิ่งของมีค่าตามที่ต้องการ แต่มีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนให้ผู้ตามต้องทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามข้อตกลง ผู้ตามก็จะได้รางวัลตอบแทนเป็นการแลกเปลี่ยน ขณะที่ผู้นำก็ได้ประโยชน์จากผลงานที่สำเร็จนั้น ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจึงเน้นที่ทำให้การดำเนินการขององค์การในปัจจุบันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพบังเกิดผลดี ผู้นำแบบนี้จึงมีความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหน้าที่ทางการบริหาร เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การจัดสรรงบประมาณ การติดตามควบคุม เป็นต้น ทั้งนี้เพราะแสดงพฤติกรรมในการบริหารจัดการ มากกว่าการนำโดยมุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถปรับให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นได้ โดยทำให้ความคาดหวังในงานมีความชัดเจนมากขึ้นพร้อมกับยื่นมือเข้าไปช่วยเหลือผู้ตามให้เกิดความมั่นใจตนเอง นอกจากนี้การช่วยตอบสนองความต้องการพื้นฐานของผู้ตามจะทำให้ผลงานและขวัญกำลังใจของผู้ตามสูงขึ้นด้วย หรือกล่าวโดยสรุปอีกนัยหนึ่งก็คือ เพิ่มความเป็นภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมากขึ้นนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกวัฒน์ ดันงา (2554) ที่พบว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและราย

ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงคือด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุกและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำคือด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์

1.2 ภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก เพราะว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากขึ้นชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจตั้งแต่ต้นและบ่อยครั้งมากกว่าที่พวกเขาคิดว่ามันจะเป็นไปได้ผู้นำมีการท้าทายความคาดหวังและจะนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น (Bass, & Avolio, 1994) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังโดยพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มรวมทั้งจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคมกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับ ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับชนชญา สังข์พญา (2559) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ด้านภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่าภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นเป็นผู้นำที่มุ่งที่จะพัฒนาและยกระดับแรงจูงใจของผู้ตามให้สูงยิ่งขึ้น สร้างแรงบันดาลใจภายในให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม เพื่อนำไปสู่การยกระดับจิตใจและการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่าและมีความหมายยิ่งขึ้น (Cardona, 2000) ยึดแรงจูงใจเชิงคุณธรรมในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามแสดงออกถึงจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำในด้านการให้ความรักและเอาใจใส่แก่เพื่อนร่วมงาน การทุ่มเทเสียสละการทำงานในหน้าที่และการมุ่งประสิทธิผลของงาน (วชิระ ดวงมาตย์พล, 2557) อีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปที่เพื่อประโยชน์ขององค์การหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น (สุธาสินี แม้นญาติ, 2554) จึงเป็นผลให้ผู้บริหารและครูทุกคนตระหนัก และเห็นคุณค่าของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหาร จึงทำให้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิวิชญ์ ตันตุลา (2558) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านในภาพรวมทุกด้านได้แก่ด้านจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจริยธรรม ด้านการใฝ่บริการ และด้านสมรรถนะของผู้นำอยู่ในระดับมาก

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 3 ด้านได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลางและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน และด้านภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดเล็กและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ทั้งนี้การที่ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะในสถานศึกษาขนาดเล็กผู้บริหารสถานศึกษาค่อนข้างจะมีความใกล้ชิดกับครูผู้สอนมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็กบางคนอาจปฏิบัติหน้าที่ช่วยครูผู้สอนในหลายเรื่องเช่น การทำงานธุรการ การสอนแทน ทำให้ครูกับผู้บริหารมีความสนิทสนมกัน ซึ่งเป็นบริบทที่เอื้อต่อการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นมากกว่า ในขณะที่สถานศึกษาขนาดใหญ่มีครูและบุคลากรจำนวนมากกว่า มีการทำงานเป็นระบบมากกว่า ทำให้ผู้บริหารมีความใกล้ชิดกับครูน้อยลง ผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดต่างกันจึงมีโอกาสในการแสดงภาวะผู้นำร่วมสมัยด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกวัฒน์ ดันงา (2554) ที่พบว่าผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลางและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับกิตติพงษ์ ไชยมาตย์ (2555) ได้ศึกษาเปรียบเทียบภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และด้านภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดเล็กและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ ด้านภาวะผู้นำทั้งสามแบบเกี่ยวพันต่อกันในลักษณะที่เป็นแถบภาวะผู้นำที่ต่อเนื่อง (Leadership continuum) ดังนั้นกรอบแนวคิดที่ใช้อธิบายถึงภาวะผู้นำแบบในประเด็นต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องอธิบายครอบคลุมตั้งแต่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นไปด้วยกัน โดยภาวะผู้นำทั้งสามแบบของกรอบแนวคิดตาม 3 Ts' Leadership ของ การ์ดิเนอร์ (Gardiner, 2006) เป็นแถบความสัมพันธ์เชื่อมโยงถึงวิวัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคมและรูปแบบขององค์กรที่เปลี่ยนไป มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยตามแนวคิดของแบส (Bass & Avolio, 1999) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยตามแนวคิดของ แบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, p. 103) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 3) ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น โดยวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยตามแนวคิดของ คาร์โดนา (Cardona, 2000) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน มีความเกี่ยวพันต่อกันบนแถบความต่อเนื่องของภาวะผู้นำ (Leadership continuum) ดังแสดงได้ด้วยภาพที่ 2 ต่อไปนี้ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2556)



ภาพที่ 2 แสดงแถบความต่อเนื่องของภาวะผู้นำ (Leadership continuum) ของ 3 Ts' leadership

ที่มา : สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2556)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ควรนำแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเพิ่มเติมในการบริหารงานของผู้บริหาร เพื่อให้มีผลงานปรากฏเป็นที่ยอมรับของทุก ๆ ฝ่าย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 มีระดับภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารยุคใหม่ควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยภาวะผู้นำที่คำนึงถึงด้านจิตใจ คุณธรรมและจริยธรรมมากขึ้น ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ดุลยพินิจในการเลือกภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ มาใช้ให้เหมาะสมกับบุคคลและโอกาส

1.3 การบริหารการศึกษายุคใหม่ ผู้บริหารจะต้องสามารถบูรณาการทฤษฎีภาวะผู้นำหลากหลายวิธีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพบริบท สิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ความศรัทธาจะส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นที่จะทำงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพ หรือการวิจัยแบบผสมผสานมาใช้ในการศึกษาวิจัย เพื่อเป็นการตรวจสอบและยืนยันข้อมูลให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหาร เช่น ปัจจัยที่เกี่ยวกับแนวนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน เป็นต้น

2.3 ควรทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครูโรงเรียนในเขตพื้นที่อื่น ๆ เพื่อยืนยันผลการวิจัยให้มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กิตติพงษ์ ไชยมาตย์. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโพนสวรรค์จังหวัดนครพนม* (การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.

ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2* (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชนชญา สังข์พญา. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย, 8*(2), 318–333.

ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559*). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง* (ภาคนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วชิระ ดวงมาตย์พล. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11*(2),195 – 204.

วรเทพ ภูมิภักดีพรรณ. (2550). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน* (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. (2561). *รายงานการประเมินตนเอง (พ.ศ. 2561).* อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2556). *ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (The Transcendental Leadership).* สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2563, จาก http://suthep.crru.in.th.

สุธาสินี แม้นญาติ. (2554). *โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น* (วิทยานิพนธ์ปริญญา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อภิวิชญ์ ตันตุลา. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 9* (2), 154 – 206.

เอกวัฒน์ ดันงา. (2554*). ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารตามทรรศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนในเครือข่ายอำเภอธาตุพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนครพนม.

Achua, Christopher F. andLussier, Robert N. (2010). *Effective Leadership* (4th ed.). Canada: Nelson Education,Ltd.

Bass, B.M. (1990*). Leadership and performance beyond expectations.* New York: The Free Press.

Bass, B.M. , & Avolio, B. J. (1994) . *Transformational leadership development.* Pola Alto, California : Consulting Psychologists Press.

Bass, B.M. (1999*) . Transformational leadership: Industrial, military, and education. mahwah*. NJ: Lawrence Erlbaum.

Burns, J. M. (1978). *Leadership.* New York: Harper & Row.

Cardona, P. (2000). Transcentdental leadership. *Leadership& Organization Development Journal*, *21*(4), 201–207.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.

Gardiner, M. & Enomoto, E. (2006). *Urban School Principals and Their Role as Multicultural Leaders*. Urban Education, *41*(6), 560–584.

Yukl, G. A. (2010). *Leadership in organizations* (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.