

Leadership of school personnel Under the Sisaket Yasothon Secondary Education Service Area Office

Jaruwan Boonchuay¹, Wiralpath Wongwatkasem² and Suwattanapong Romsri³

Received	Reviewed	Revised	Accepted
26/07/2564	31/07/2564	22/08/2564	23/08/2564

Abstract

The study aims to study and compare the opinion levels of personnel towards the leadership of personnel in schools under the Sisaket Yasothon Secondary Educational Service Area Office. Classified by gender, school size and work experience The population is school personnel under the Sisaket, Yasothon Secondary Education Service Area Office. Academic Year 2020, with a sample of 344 people. research instrument as a questionnaire, it was characterized as a 5-level estimation scale with a reliability of 0.90. Data analysis to analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and the statistics used for hypothesis testing were t-test and F-test. The results shows that 1. The opinions of personnel regarding the leadership of school personnel under the Sisaket Yasothon Secondary Education Service Area Office, were at a high level. When considering each aspect, it was found that Personnel Leadership At a high level in every item. The averages were arranged in descending order, Communication skills. Creative skills. Vision Skills. Collaborative Skills respectively. 2. The opinions of personnel about the leadership of school personnel Under the Sisaket Yasothon Secondary Educational Service Area Office, classified by gender, overall and each aspect were significantly different at the .05 level, classified by school size. Overall and each aspect is no different. Classified by work experience overall is no different.

Keyword : Leadership, Educational Administration

¹ Sisaket Yasothon Secondary Education Service Area Office, Email- kroojar3242@gmail.com

² Nakhon Ratchasima College, Email- kroojar3242@gmail.com

³ Roi Et Provincial Education Office, Email- kroojar3242@gmail.com

ภาวะผู้นำของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร

จารุวรรณ บุญช่วย⁴, วิรัชพัชร วงษ์วัฒน์เกษม⁵ และสุวัฒน์พงษ์ ร่มศรี⁶

บทคัดย่อ

การศึกษาภาวะผู้นำของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรเป็นบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ปีการศึกษา 2563 มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 344 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ t-test และ F-test

ผลการวิจัย 1. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำของบุคลากร อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (CreativitySkill) ทักษะวิสัยทัศน์ (VisionarySkill) ทักษะความร่วมมือ (CollaborationSkill) ตามลำดับ 2. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่ต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, การบริหารการศึกษา

⁴ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร, Email- kroojar3242@gmail.com

⁵ วิทยาลัยนครราชสีมา, Email- kroojar3242@gmail.com

⁶ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด, Email- kroojar3242@gmail.com

บทนำ

การจัดการศึกษาเพื่อรองรับความเป็นศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องที่ทำหายของการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ร่วมไปถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะดำเนินการจัดการศึกษาอย่างไรเพื่อให้คนไทยมีคุณลักษณะด้านการเรียนรู้ที่มีความสามารถในการปรับตัว ฉลาดเท่าทัน มีภาวะความเป็นผู้นำ ด้านการทำงาน โดยมุ่งเน้นให้สามารถผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการสร้างงานและอาชีพ และมีสติ และด้านศีลธรรม ที่ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ และเป็นพลเมืองที่มีคุณค่า มีทักษะแห่งอนาคตใหม่ในศตวรรษที่ 21 (21ST Century Skills) ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชนคนไทยในฐานะการเป็นพลเมืองของโลก เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตท่ามกลาง โลกแห่งเทคโนโลยี เศรษฐกิจและการค้า ความสมดุลของสิ่งแวดล้อมและพลังงาน ความเป็นสังคมเมือง ความเป็นสังคมผู้สูงอายุ และความเป็นโลกส่วนตัวอยู่กับตัวเอง ซึ่งคนไทยยังติดกับดัก และวังวนของการเป็นผู้ใช้ ผู้บริโภค และผู้ซื้อ ขาดการประเมินตนในการใช้ให้เหมาะสมพอเพียงต่อเนื้องาน ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาต่อยอดการใช้งาน ไม่สามารถคิดนวัตกรรม สร้างและผลิต นำไปใช้เพื่อดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีคุณภาพอย่างเหมาะสม พอเพียง ภายใต้ความเป็นโลกเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ คนขาดกาลเทศะการใช้เทคโนโลยี ที่มีการผลิตและพัฒนาใช้งานอย่างต่อเนื่อง (Office of Higher Secondary Education, 2017) การจัดการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ทำหายผู้นำในการบริหารจัดการ ว่าจะสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส การทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพผลทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร (Jedaman, P., 2017) ดังนั้นหากการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ ไม่สามารถสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานที่กระทรวงกำหนด จะก่อให้เกิดความเสียหายนานับการต่อการผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ (Chansongkroa, S., 2015) และเมื่อบุคลากรในโรงเรียนมีภาวะผู้นำที่ดี ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน คุณภาพของโรงเรียนเช่นกัน

จากรายงานประจำปีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากรจะเกิดขึ้นจากมีความสามารถในการยอมรับความเสี่ยงของบุคลากรเองซึ่งจำเป็นต้องเปลี่ยนให้เหมาะสมกับภาวะที่ได้รับ และมีปรับเปลี่ยนการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากที่สุด และพบว่าปัญหาในเรื่องการทำงานส่วนใหญ่ล้วนมาจากงานที่จั้นล้นมือของบุคลากร แต่พบว่าสามารถทำได้ เมื่อมีการกระจายงาน หรือการจัดงานให้เป็นระบบก็ได้ ทั้งนี้ล้วนมีเหตุจากการไม่สามารถเลือกทำอะไรที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจจะไม่พอใจได้ นั่นคือการสร้างระบบทำงานที่คนทุกประเภททุกคนชั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็เป็นเรื่องที่ทำหายสำหรับการดำเนินงาน (Sisaket Educational Service Area Office, Yasothon, 2019) ผู้นำจึงต้องมีการบริหารจัดการที่ดี แต่การบริหารจัดการมนุษย์ที่มีความแตกต่างกันทุกด้าน และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความหลากหลายด้านปัจจัย โดยผู้นำ

.....
จะต้องเผชิญกับความสลับซับซ้อนของปัญหาด้านต่างๆ อย่างมากมาย ทั้งบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำจะสามารถไปบริหารจัดการในห้องจัดการ การศึกษาดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตอบสนองความต้องการเพื่อให้สถานศึกษาก้าวไปข้างหน้า ได้ตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาต่อไป จากประเด็นปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะการศึกษา ภาวะผู้นำของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เพื่อนำ ข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุง พัฒนา วางแผนการดำเนินงาน และจัดการเรียนการสอน เพื่อก่อประโยชน์สูงสุดต่อ ผู้เรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการศึกษภาวะผู้นำของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษภาวะผู้นำของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษภาวะผู้นำของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษภาวะผู้นำของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิจัยประเด็นตามทักษะของภาวะผู้นำ ใน 4 ทักษะ (Ann Badillo, 2013) ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (CreativitySkill) ทักษะวิสัยทัศน์ (VisionarySkill) ทักษะความร่วมมือ (CollaborationSkill)
2. ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 3,318 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 344 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan, D. W. (1970 : 604-610) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการ วิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 3,318 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 344 คน กำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่ง ออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ ขนาดโรงเรียน และ ประสบการณ์ในการทำงาน

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำของ บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษยโสธรแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของ Likert 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขอความ อนุเคราะห์ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลในวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรี สเกษ ยโสธร และดำเนินการส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ขนาดโรงเรียน และ ประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำของบุคลากร ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ทั้งโดยภาพรวมรายด้าน และรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (Srisa-ard, B., 2010 : 103)

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำของ บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตาม เพศ ขนาดโรงเรียน และ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t - test (Independent Samples) และใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One Way Anova)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t - test, F - test

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะ ผู้นำของบุคลากร อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะ การ สื่อสาร (Communication Skill) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (CreativitySkill) ทักษะวิสัยทัศน์ (VisionarySkill) ทักษะความร่วมมือ (CollaborationSkill) ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนก ตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่ต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะ ผู้นำของบุคลากร อยู่ในระดับมากทุกข้อ เนื่องจากผู้นำมีอิทธิพลต่อการรับรู้ (Perception) และการจูง ใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งยังผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างแจ่มชัดในบทบาท ความคาดหวังใน เป้าหมาย ความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน มีการสอนงาน และให้คำแนะนำ ช่วยลดความคับข้องใจ ผู้นำต้องพยายามช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้พบวิถีทางการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และช่วยปิดเป้าอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการกระทำดังกล่าวผู้นำจะช่วยให้ วิถีทางสู่เป้าประสงค์ของผู้ใต้บังคับบัญชามีความราบรื่น แต่การที่จะประสบความสำเร็จได้หรือไม่นั้น ผู้นำต้องใช้แบบภาวะการณเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ สอดคล้องกับ Chansongkroa, S. (2015) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก

2. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน เนื่องจาก การที่โรงเรียนจะจัดการศึกษาให้ได้ดีมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำและการใช้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้มีความก้าวหน้าสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน สอดคล้องกับ King (1990) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนรูปแบบแนวคิด(Transformational leadership) และผู้นำแบบปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติ (Transactional leadership) ของผู้บริหารระดับ โรงเรียนมัธยมศึกษาและระดับมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนรูปแบบ แนวคิด (Transformational leadership) สามารถทำนายความพึงพอใจและความสำเร็จได้สูงกว่า ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติ (Transactional leadership) โดยผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยมี ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนรูปแบบแนวคิด (Transformational leadership) สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียน ระดับมัธยมศึกษา จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และผู้นำแบบ แลกเปลี่ยนถึงแม้ยังไม่อาจสรุปได้ว่าภาวะผู้นำแบบใดที่เหมาะสมกับองค์การทางการศึกษาแต่ส่วนใหญ่ พบว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา

3. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง กันเนื่องจากทักษะภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับคำว่าความสามารถพิเศษ (Charisma) ความมีเสน่ห์ (Charm) หรือความมีอำนาจดึงดูดใจ (Magnetism) โดยสิ่งเหล่านั้นแม้เป็นสิ่งที่จำเป็น

สำหรับผู้นำแต่ก็ไม่ใช่ว่าปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ห้องครมมีประสิทธิภาพสูง ไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าโรงเรียนจะมีขนาดอย่างไร ต่างกับ Chansongkroa, S. (2015) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการส่วนด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน มีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นอันดับสุดท้าย 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอนด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมไม่ต่างกัน โดยรายด้านแตกต่างกันในด้านทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) ด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Skill) และด้านทักษะวิสัยทัศน์ (Visionary Skill) เนื่องจากทักษะภาวะผู้นำว่าเป็นเรื่องของพฤติกรรมที่แสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ ที่ทำให้ผู้นำได้รับผลลัพธ์ตามที่คาดหวังจากระบวนการจูงใจในทางบวกกับผู้ตามและกล่าวถึงทักษะภาวะผู้นำที่เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ซึ่งมีความสำคัญไม่เฉพาะกับตนเอง แต่มีความสำคัญในการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นด้วย สอดคล้องกับ Chansongkroa, S. (2015) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการส่วนด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน มีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นอันดับสุดท้าย 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านทักษะความร่วมมือ ควรส่งเสริมภาวะผู้นำของบุคลากรเพิ่มมากขึ้นโดยมีการให้บุคลากรปะปะสังสรรค์เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน สร้างความเชื่อมั่น ในการบริหารงานและปฏิบัติตามข้อตกลงที่ให้ไว้อย่างเคร่งครัด มีความจริงใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยไม่หวังผลตอบแทน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าประสงค์และสร้างค่านิยมการทำงานร่วมกัน

2. มีการอบรม พัฒนาความรู้แก่บุคลากรด้านทักษะวิสัยทัศน์ โดยมีกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติตามเกิดความเชื่อมั่นต่อวิสัยทัศน์ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ สร้างแรงจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีม สร้างค่านิยมและปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างความเข้าใจและเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation)

3. ควรมึกิจกรรมที่ส่งเสริมบุคลากรในด้านภาวะผู้นำของบุคลากร สร้างแรงจูงใจ สร้างค่านิยมและปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศ จัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ สร้างความเชื่อมั่น สนับสนุนส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

2. ควรมีการวิจัยเพื่อสร้างแบบวัดและประเมินตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำของบุคลากร เพื่อให้ได้เครื่องมือการวัดทักษะภาวะผู้นำ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาต่อไป

References

Ann Badillo. (2013). *21st Century Leadership Skills: Ten Skills for future workforce.*

[Online]. <http://buildingconfidentleader.com/tag/21st-century-leadership-skills/>.

[5 April 2021]

Chansongkroa, S. (2015). *Academic Leadership of School Administrators in Chanthaburi Province Under the Office of Secondary Education Service Area 17.* Chonburi: Burapha University.

Jedaman, P. (2017). *Leadership Transformation of the 21st Century: Thailand 4.0.*

[Online]. <http://www.emld-rmu.com/index.php/article1/9-articles/142-21-4-0>.

[2 April 2021]

King. (1990). *Handbook for effective department leadership.* Massachusetts: Allyn and Bacon.

Krejcie & Morgan. (1970). Determining sample size for research activity. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 608 - 610.

Office of Higher Secondary Education. (2017). *Guidelines for learning management in the 21st century*. Bangkok: Office of Higher Secondary Education.

Sisaket Educational Service Area Office, Yasothon. (2019). *Annual report of the Sisaket Educational Service Area Office, Yasothon*. Sisaket: Sisaket Educational Service Area Office, Yasothon.

Srisa-ard, B. (2010). *Preliminary research*. Bangkok: Suwiryasan.