

Cooperative Leadership of School Administrators Under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office

Suphattra Thungmon¹, Krongthip Nakwichee² and Suwattanapong Romsri^{3 4}

Received	Reviewed	Revised	Accepted
15/08/2564	28/09/2564	29/09/2564	29/09/2564

Abstract

The Study have a purpose to study and compare opinions on cooperative leadership of school administrators under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. classified by status work experience and school size . The sample of 346 people from a total population compared with a sizing sample of the krejcie and Morgan table. Research tools as a questionnaire , 5-level estimation scale and the reliability is 0.84. The basic statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and hypothesis testing statistics. t-test, F -test and multiple's comparison test Scheffe test's Method.

research results

1. Opinions of personnel towards cooperative leadership of school administrators under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office Overall, it's at a high level. When considering each aspect, it was found that Cooperative leadership of school administrators At a high level in every item The averages were arranged in descending order, i.e. the ability to motivate. Ability to control, supervise and assign tasks analytical thinking ability The ability to set a vision
2. Opinions of personnel towards cooperative leadership of school administrators under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office classified by status Overall and different aspects statistically significant at the .05 level

¹ Bueng Kan Primary Educational Service Area Office, Email- suphattra.2519@gmail.com

² Nakhon Ratchasima College, Email- suphattra.2519@gmail.com

³ Roi Et Provincial Education Office, Email- suphattra.2519@gmail.com

3. Opinions of personnel towards cooperative leadership of school administrators under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office Classified by work experience overall different And each aspect differs in the ability to set a vision. The ability to motivate and the ability to control, supervise and assign tasks statistically significant at the .05 level

4. Opinions of personnel towards cooperative leadership of school administrators under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office Classified by school size overall different And each aspect differs in the ability to set a vision. analytical thinking ability and the ability to control, supervise and assign tasks statistically significant at the .05 level

Keyword : cooperative leadership , educational administration

ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

สุภัทรา พุ่มมล⁵, กรองทิพย์ นาควิเชตร⁶ และสุวัฒน์พงษ์ ร่มศรี⁷

บทคัดย่อ

การศึกษา ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรเป็นบุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2563 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน จากการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับ ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.84 สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ t-test ,F-test และการเปรียบเทียบพหุคูณตามวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการควบคุม ดูแล และมอบหมายงาน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์

2. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันในด้านความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และด้านความสามารถในการควบคุม ดูแล และมอบหมายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

⁵ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, Email- suphatra.2519@gmail.com

⁶ วิทยาลัยนครราชสีมา, Email- suphatra.2519@gmail.com

⁷ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด, Email- suphatra.2519@gmail.com

4. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันในด้านความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และด้านความสามารถในการควบคุม ดูแล และมอบหมายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ, การบริหารการศึกษา

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างสลับซับซ้อน ล้วนส่งผลให้การดำเนินการด้านสังคม และเศรษฐกิจ เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นมุมมองของด้านเอกชนหรือของหน่วยงานของรัฐ แม้กระทั่งในด้านการจัดการศึกษา วิทยาศาสตร์ หรือเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการเองก็ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่ตามมาจึงได้กำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงาน เพื่อสร้างความตระหนักและความพร้อมในการขับเคลื่อนประเทศ โดยดำเนินการปรับปรุงการศึกษาโดยมุ่งเน้นที่ต้นแบบของผู้เรียน นั่นก็คือ ครู รวมไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในรูปแบบที่เหมาะสม ผลลัพธ์ที่สนองตอบโลกที่เปลี่ยนแปลง โรงเรียนจึงนับเป็นหน่วยขับเคลื่อนที่สำคัญ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้ที่มีภาระรับผิดชอบในการบริหารจัดการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สามารถจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ (Surakibvorn, S., 2014)

แต่การกระจายอำนาจในการบริหารการศึกษาในปัจจุบันยังไม่ชัดเจน หลักสูตรการศึกษาที่โรงเรียนรัฐทุกแห่งต้องใช้ ต้องอิงกับสูตรแกนกลางที่ถูกควบคุมจากส่วนกลาง หน่วยงานด้านการศึกษากลับมาที่ยึดติดวิธีการแก้ไขปัญหามาแบบเดิม นั่นคือ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น หน่วยงานกลางจะทำงานโดยอาศัยหน่วยย่อยที่กระจายอยู่ตามพื้นที่ต่างๆ ผ่านการบังคับบัญชาผ่านเขตพื้นที่การศึกษา แต่หากพื้นที่การศึกษาใดไม่มีหน่วยงานย่อยตั้งอยู่ หน่วยงานกลางก็จะแก้ไขปัญหาด้วยการตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่เพื่อจัดการปัญหา เช่นแต่เดิมเขตพื้นที่การศึกษาไม่มีการแบ่งการดูแลระหว่างระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาอย่างชัดเจน ต่อมาเมื่อภาระงานที่เกี่ยวข้องกับแต่ละระดับชั้นการศึกษามีมากขึ้นจนเริ่มสร้างปัญหา กระทรวงศึกษาธิการจึงได้แบ่งส่วนราชการให้แต่ละเขตพื้นที่การศึกษาแยกการกำกับดูแลระหว่างระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาอย่างเด็ดขาด จึงทำให้เกิดการขยายตัวของหน่วยงานภายใต้การดูแลของเขตพื้นที่การศึกษามากขึ้นด้วยลักษณะการทำงานเช่นนี้ องค์การของหน่วยงานกลางจึงขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีความเป็นไปได้ที่จะลดลงได้ยาก เพราะการเพิ่มขึ้นของหน่วยงานย่อยและภาระงานหมายถึงหน่วยงานกลางเหล่านี้จะต้องแบกรับภาระมากขึ้น การกระจายอำนาจให้สถานศึกษาในพื้นที่จึงยังไม่เกิดขึ้นอย่างจริงจัง และในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำองค์กรมีส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวกต่อการจัดการแห่งการเรียนรู้ เพราะผู้บริหารแต่ละบุคคลจะนำทางและทำให้กระบวนการความร่วมมือง่ายขึ้น เบนนิส และ แนนนัส (Bennis & Nannus, 1997) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นผู้นำจะมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จต่อแบบแผนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Phanthasen, A., 2015 อ้างถึงใน Eknarachindawat, N., 2020)

และในปัจจุบันการบริหารแบบร่วมมือมีความสำคัญในการบริหารองค์การเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารระดับสูงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหาร มีอิสระในการทำงาน ตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกรักผูกพันและร่วมกันรับผิดชอบต่อสิ่งที่ร่วมกันตัดสินใจดำเนินงานให้องค์การประสบผลสำเร็จต่อไป (Nilduangdee, W., 2010 อ้างถึงใน Pansri, N., 2016) ภาวะผู้นำแบบร่วมมือเป็นรูปแบบของภาวะผู้นำแบบหนึ่งซึ่งผู้นำจะมีลักษณะเป็นผู้เอื้ออำนวยต่อการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ร่วมแบ่งปันวิสัยทัศน์ซึ่งกันและกันในสถานศึกษา และสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนรวมร่วมกัน ให้สถานศึกษาเป็นองค์กรนิติบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจบริหารกิจกรรมของสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้นำแบบร่วมมือเพื่อจัดการศึกษาให้เป็นการศึกษาที่เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต และนำไปสู่การดำรงชีวิตอย่างมีความสุข รวมทั้งต้องส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการบริหารจัดการของสถานศึกษาในทุกภาคส่วน (Olssen & Morris Mathew, 1997) จากประเด็นปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริม สมรรถนะของผู้บริหารให้เพิ่มสูงขึ้น และใช้วางแผนนโยบายในการบริหารจัดการโรงเรียนให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิจัยประเด็นตามแนวคิดของโรเบิร์ต (2009. 45-78) ที่แบ่งความสามารถของสมรรถนะของผู้นำ ไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ 2. ด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ 3. ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ 4. ด้านความสามารถในการควบคุม ดูแล และมอบหมายงาน(Symbolic)

2. ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 3,453 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 346 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน Srisa-ard, B. . 2013) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยแบ่งเป็นสัดส่วนการเก็บตัวอย่าง

2.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

2.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู 2) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย ต่ำกว่า 10 ปี 10 – 15 ปี 16 ปีขึ้นไป 3) ขนาดโรงเรียน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่

2.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2.4 ขอบเขตระยะเวลา การวิจัยใช้ระยะเวลาระหว่างเดือน มกราคม พ.ศ. 2563 ถึง เดือน มีนาคม พ.ศ. 2564

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 3,453 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 346 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 604-610 อ้างถึง Srisa-ard, B. . 2013.74-84) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ สถานะ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยด้วยตนเอง ได้ข้อมูลจำนวน 346 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานะ ขนาดโรงเรียน และระดับการศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (Srisa-ard, B. 2013 : 103)

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตาม สถานะ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยใช้ค่า t - test และใช้ค่า F -test

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test F -test Scheffe's method

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นครู จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 87.90 ผู้บริหาร จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 -15 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 45.10 รองลงมา ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 38.40 และ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 โดยเป็นบุคลากรของโรงเรียนขนาดกลางมากที่สุด จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60 บุคลากรโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10 และเป็นบุคลากรโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 ผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการควบคุม ดูแล และมอบหมายงาน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์

2. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันในด้านความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และด้านความสามารถในการควบคุม ดูแล และมอบหมายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน และ

รายด้านแตกต่างกันในด้านความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และด้านความสามารถในการควบคุม ดูแล และมอบหมายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกข้อ เนื่องจาก มีการบริหารงานด้วยการขอคำปรึกษา ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในที่ทำงาน สอดคล้องกับ Sumpuang, K. (2015). ได้ศึกษา การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจ อยู่ในระดับมาก

2. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจาก ผู้นำให้ความสนใจรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะตลอดจนอุปสรรค ปัญหาของผู้ตามอย่างจริงใจ สอดคล้องกับ Foihiran, U. (2015) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันในด้านความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และด้านความสามารถในการควบคุม ดูแล และมอบหมายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ดังตารางที่ 9 พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่

แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหาร ครู และระบบการทำงานของผู้ที่ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี เป็นบุคลากรที่มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาและต้องการเห็นการพัฒนาแบบก้าวกระโดด ต่างกับ Foihiran, U. (2015) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันในด้านความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และด้านความสามารถในการควบคุม ดูแล และมอบหมายงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ พบว่า บุคลากรที่มีสังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่างกับบุคลากรที่มีสังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบริบทของโรงเรียนมีความต่างกันโดยเฉพาะโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ จะมีความคาดหวังของบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครองในด้านวิชาการเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการ จึงทำให้ในบางกรณีการดำเนินงานจึงต้องเป็นไปแบบการสั่งการจากส่วนกลาง ต่างกับ Foihiran, U. (2015) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทุกคนควรมีการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีการสังเกตสิ่งที่เป็นผลกระทบและโอกาสแก่สถานศึกษา
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดการอบรมในภาวะผู้นำในด้านต่างๆ เพื่อเตรียมบุคลากรให้เกิดความพร้อมเมื่อเข้าสู่ตำแหน่ง

3. ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจึงภาพควรมีแนวความคิดในเชิงบวก และคิดสร้างสรรค์ พัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ๆ ฝึกฝนทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดเชิงสังเคราะห์ เพื่อสามารถนำความรู้มาพัฒนาองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำในในแต่ละกลุ่มอายุ เพื่อเปรียบเทียบความเหมือนหรือแตกต่าง และนำผลไปพัฒนาเครื่องมือเพื่อสร้างความเข้าใจและการพัฒนาพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำ

References

- Eknarachindawat, N. (2020). *Leadership in development management*. Bangkok : Suan Sunandha Rajabhat University.
- Foihiran, U. (2015). *Leadership of basic education administrators Under the Office of Chonburi Educational Service Area 1* . Chachoengsao : Rajabhat Rajanagarindra University.
- Krejcie & Morgan. (1970). Determining sample size for research activity. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 608 - 610.
- Nilduangdee, W. (2010). *Professional executives*. Bangkok : Suwiriyan Co., Ltd.
- Olssen & Morris Mathew. (1997). Pathogenesis of Osteoarthritis In Kelley, et al (Eds), *Textbook of rheumatology*. (3rd ed)(pp.1469-1477). Philadelphin : W.B. Saunders.
- Pansri, N. (2016). Leadership model that affects academic administration capacity of administrators of educational institutes under Roi Et Elementary Education Service Area Office 3. *DPU Graduate Studies Journal*. 13(60).
- Phanthasen, A. (2015). *Research Synthesis on Problems and Suggestions in Thai Educational Management Process: Issues on Educational Quality 1992-2015*. Bangkok : Research Fund Office.
- Robert Quinn. 2009. "A Spatial Model of Effectiveness Criteria," Towards a Competing Values Approach to Organizational Analysis. *Management Science*. 29 (3): 363.
- Srisa-ard, B. (2013). *Preliminary research*. Bangkok : Suwiriyan Co., Ltd.
- Sumpuang, K. (2015). An Analysis of the Relationship Between Collaborative Leadership of Educational Institution Administrators and Community Participation in

Academic Administration of Educational Institutions. Under the Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area District 1. *DPU Graduate Studies Journal*. 13(60).

Surakibvorn, S. (2014). Key competencies of professional managers. *SNGSJ*. 6(12).