

ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
THE PATH-GOAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE NONTHABURI 1

¹วินนา พลขำนิ และ ²สุกัญญา สударรัตน์
¹Winna Phonchumni and ²Sukanya Sudarat

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, ประเทศไทย
Rajapruk University, Thailand

¹winnasarapanit@gmail.com

Received : May 27, 2023; **Revised:** July 25, 2023; **Accepted:** August 21, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนต่างกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี จำนวน 317 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ .67-1.00 และความเที่ยงเท่ากับ .93 แล้วนำ

¹ นิสิต, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

² อาจารย์ ดร., หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ t-test independent และการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่แบบ LSD ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งทำงานให้สัมฤทธิ์ผล รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบสั่งการตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายตามความคิดเห็นของครู ภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 and .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the path-goal leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi and, and 2) compare the path-goal leadership of school administrators based on teachers' opinions under the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi classified by education level, work experience and school size. The sample consisted of 317 teachers, selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with a validity (IOC values) = .67-1.00 and a reliability value of .93. The data were statistically analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and LSD. The results of the research were as follows: 1) Teachers' opinions towards the path-goal leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi in overall were at a high level. The highest mean was the aspect of the achievement-oriented leadership, followed by the participative leadership, the supportive leadership, and the directive leadership. 2) The opinions of teachers on the path-goal leadership of school administrators in overall, and particular aspects, classified by education level, work experience, and school size were not different, but the opinions in the aspect of the directive leadership were considered statistically significant at .05 and .01 level.

Keywords: path-goal leadership, Secondary Educational Service Area Office Nonthaburi

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข และมาตรา 39 บัญญัติไว้ว่าให้กระทรวงมีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและโรงเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ผู้บริหารโรงเรียนมีอิสระในการบริหารงานและใช้ดุลยพินิจของ วิชาชีพในการจัดการของโรงเรียนนั้น ๆ ให้มากขึ้น ซึ่งการ บริหารงานในโรงเรียนต้องอาศัยบุคคลที่ มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน มีวิสัยทัศน์และที่สำคัญเป็นบุคคลที่มีภาวะ ผู้นำสูงและสามารถใช้ภาวะผู้นำได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,2560) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะ ผู้นำของโรงเรียน จึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในระบบ การบริหารงาน เนื่องจากเป็นปัจจัย สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะช่วยสนับสนุนการทำงานให้ เป็นไปด้วยดี ช่วยประสานงาน ระหว่างฝ่ายต่างๆ ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนช่วย รักษาสถานภาพของ องค์การให้มีความมั่นคงและ ยังช่วยแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างส่วนต่างๆ ทำให้ บุคลากร บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ (เรวดี ซ้อนเพชร, 2556) เช่นเดียวกับ วิโรจน์ สารรัตน์ (2555) ได้ กล่าวเพิ่มเติมว่า ผู้นำองค์กรต้องเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำ ด้วยผู้นำมีความสำคัญ 3 ประเด็น คือ 1) ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนา ผู้บริหาร ที่มีประสิทธิภาพ ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หาก ต้องการประสบความสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความ พึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะดีหรือไม่ดี และ 3) คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาภาวะ ผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใด ก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้

จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 (2564) ระบุผลการประเมินตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2565 พบว่า ตัวชี้วัดที่ 4 การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบ ราชการ 4.0 ที่เรียกว่า PMQA (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เป็น กรอบการบริหารจัดการองค์การ ที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการ นำไปใช้ในการประเมินองค์การด้วยตนเองที่ครอบคลุม ภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการ บริหาร จัดการให้เทียบเท่า มาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่าง รอบด้านและ อย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้ง 7 ด้าน พบว่า หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ ข้อ 7.3 การบรรลุผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับพื้นฐาน และข้อ 7.4 การบรรลุ

ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านการเป็นต้นแบบ อยู่ในระดับปรับปรุง จากผลการประเมินดังกล่าว ผู้บริหารจำเป็นต้องทบทวนทั้งในเรื่องการบริหารจัดการงาน การบริหารบุคคล ใช้ภาวะผู้นำที่สอดคล้องทั้งการบริหารงานและบริหารคนให้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงการนำตนให้เป็นแบบอย่างในการทำงาน สอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวิ (2551) ที่กล่าวว่า ผู้บริหาร จำเป็นต้องมีคุณสมบัติ ความเป็นผู้นำในการบริหารงาน สามารถใช้ความรู้ ความสามารถของตนในการบริหารจัดการ ตลอดจนการสร้างเสริมศรัทธา กระตุ้น จูงใจให้ครูในโรงเรียน ให้มีความกระตือรือร้นและทุ่มเทปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จขององค์การได้ สอดคล้องกับ House & Mitchell (1974, cited in Northouse, 2016) ที่ใช้อธิบายว่า ผู้นำจะสามารถช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เดินไปตามวิถีทางเพื่อไปสู่เป้าหมาย โดยผู้นำเลือกใช้พฤติกรรมที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุดกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาและสถานการณ์การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ซึ่งผู้นำจะเลือกใช้แบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ที่เหมาะสมที่สามารถเพิ่มความคาดหวังในความสำเร็จและความพึงพอใจในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมต้องการพฤติกรรมแบบผู้นำที่ต่างกัน นอกจากนี้ในบางเหตุการณ์ผู้นำอาจจำเป็นต้องใช้การผสมของแบบภาวะผู้นำต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเหมาะสมมากกว่าการเลือกใช้แต่แบบภาวะผู้นำเดิมอยู่ตลอดเวลา โดยภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย (path-goal theory) เป็นทฤษฎีความเป็นผู้นำที่มุ่งให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเพื่อกระตุ้นจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยวิธีวางแนวทางให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีโอกาสสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายต่างๆ ทั้งขององค์การและของตัวเองไปพร้อมๆ กัน ทฤษฎีนี้ได้แยกแบบของผู้นำออกเป็น 4 แบบคือ 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและ 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งทำงานให้สัมฤทธิ์ผล ผู้บริหารสามารถใช้ได้หลายๆ แบบพร้อมๆ กัน ทั้งนี้จะเลือกใช้แบบใด พร้อมกันหรือไม่เพียงไรขึ้นอยู่กับปัจจัยทางสถานการณ์ คือ 1) ลักษณะนิสัยเฉพาะตัวของผู้นำ 2) อิทธิพลจากสภาพแวดล้อมของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารต้องพยายามสร้างพฤติกรรมที่ยังผลให้เกิดความสมบูรณ์ครบถ้วนในสภาพแวดล้อมของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการจัดการและแนวทาง การส่งเสริมการสนับสนุน และการให้รางวัลตอบแทน พยายามปรับปรุงสิ่งที่ขัดขวางการบรรลุให้สมบูรณ์ เช่นเดียวกับ Yukl (1989) ที่พบว่า ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) นั้น ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบรรลุเป้าหมายของงาน และเป้าหมายส่วนตัวของพวกเขา ด้วยการทำทางสู่เป้าหมายให้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายในการได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานเช่น เงิน งานที่น่าสนใจ การเลื่อนขั้น โอกาสเพื่อความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาตนเอง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ที่จะสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาและขับเคลื่อนให้สถานศึกษาอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐาน รวมถึงเร่งดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีส่วนร่วมกับครูและบุคลากร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1,753 คน จากสถานศึกษาทั้งหมด 18 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 9 โรงเรียน จำนวนประชากร 1,229 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 4 โรงเรียน จำนวนประชากร 345 คน และโรงเรียนขนาดกลางและเล็ก 5 โรงเรียน จำนวนประชากร 179 คน (อ้างอิงข้อมูล : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 317 คน จากสถานศึกษาทั้งหมด 8 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 4 โรงเรียน จำนวนประชากร 222 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน จำนวนประชากร 62 คน และโรงเรียนขนาดกลางและเล็ก 2 โรงเรียน จำนวนประชากร 33 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เรื่อง ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ เป็นข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของครู ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

2.2 ตัวแปรตาม ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามแนวคิดทฤษฎีของ House & Mitchell (1974, cited in Northouse, 2016) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (directive leadership) 2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) 3) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (participative Leadership) และ 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งทำงานให้สัมฤทธิ์ผล (achievement-oriented leadership)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหาความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบ LSD

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความคิดเห็นของครู ทั้งภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานให้สัมฤทธิ์ผล รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ยกเว้น ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน ปรากฏผลการวิจัยดังนี้

2.1 ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ภาวะผู้นำแบบสั่งการ อยู่ในระดับน้อย โดยภาพรวมครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ 5-10 ปี, มากกว่า 15 ปี และน้อยกว่า 5 ปี ตามลำดับ และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันยกเว้น ภาวะผู้นำแบบสั่งการที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และ 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

2.3 ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ขนาดเล็กและกลาง และขนาดใหญ่พิเศษ ตามลำดับ และครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ภาวะผู้นำแบบสั่งการที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ครูที่อยู่โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่อยู่โรงเรียนขนาดเล็ก

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสายนนทบุรี ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสายนนทบุรี ดังนี้

ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสายนนทบุรีตามความคิดเห็นของครู ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสายนนทบุรี มีเป้าประสงค์ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นมืออาชีพ เข้าใจรูปแบบการทำงานและเลือกคนให้เหมาะสมกับงานตามสถานการณ์เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสายนนทบุรี (2564) ระบุผลการประเมินตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสายนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 พบว่า ตัวชี้วัดที่ 4 การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) คิดเป็นร้อยละ 20 ผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง และ ผลการประเมิน PMQA ประจำปีการศึกษา 2564 หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ ข้อ 7.3 การบรรลุผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับพื้นฐาน และข้อ 7.4 การบรรลุผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านการเป็นต้นแบบ อยู่ในระดับปรับปรุง จากผลการประเมินดังกล่าว ผู้บริหารจำเป็นต้องทบทวนทั้งในเรื่องการบริหารจัดการงาน การบริหารบุคคล ใช้ภาวะผู้นำที่สอดคล้องทั้งการบริหารงานและบริหารคนให้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงการนำตนให้เป็นแบบอย่างในการทำงานเช่นเดียวกับ ภารดี อนันต์นาวิ (2551) ที่กล่าวว่า ผู้บริหาร จำเป็นต้องมีคุณสมบัติ ความเป็นผู้นำในการบริหารงาน สามารถใช้ความรู้ ความสามารถของตนในการบริหารจัดการ ตลอดจนการสร้างความสำเร็จ กระตุ้น จูงใจให้ครูในโรงเรียน ให้ความกระตือรือร้นและทุ่มเทปฏิบัติงาน จนบรรลุผลสำเร็จขององค์การได้และตรงกับแนวคิดของ House & Mitchell (1974, cited in Northouse, 2016) ที่ใช้อธิบายว่า ผู้นำจะสามารถช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เดินไปตามวิถีทางเพื่อไปสู่เป้าหมาย โดยผู้นำเลือกใช้พฤติกรรมที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุดกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาและสถานการณ์การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ซึ่งผู้นำจะเลือกใช้แบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ที่เหมาะสมที่สามารถเพิ่มความคาดหวังในความสำเร็จและความพึงพอใจในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมต้องการพฤติกรรมแบบผู้นำที่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ อันสีเมือง (2565) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำวิธิต่างเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

ภาวะผู้นำแบบมุ่งทำงานให้สัมฤทธิ์ผล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ทำให้มีความสำคัญกับเป้าประสงค์ของสังกัดที่ว่ามุ่งสถานศึกษามีการพัฒนาให้ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ระดับ OBECQA ดังนั้น ผู้บริหารจึงแสดงออกถึงการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างมาตรฐานด้วยความเป็นเลิศสูงแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา สร้างความมั่นใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาในทางได้มาตรฐานสูงได้สำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) กล่าวว่า ผู้ที่กำหนดจุดหมายท้าทายคาดหวังให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสูงสุดและนำพาสู่ความเชื่อมั่นใน ตัวเองสูง เป็นพฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จใช้ใจปฏิบัติงานที่ท้าทายและท้าทายในการแสดง ผู้นำต้องวิเคราะห์ผลที่จะเกิดขึ้นจากปัจจัยด้าน สถานการณ์ก่อนในองค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวัง (เป็นวิธิต่าง: Path) และผลลัพธ์ที่พึงต้องการ (เป็นเป้าหมาย: Goals) จากนั้นจึงวิเคราะห์ปัจจัยด้านสถานการณ์ แล้วกำหนดสภาพที่จะส่งผลในทางบวกกับองค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวัง แล้วจึงเลือกใช้พฤติกรรม การจูงใจที่เหมาะสมกับปัจจัยด้านสถานการณ์เช่นเดียวกับ Lussier, R.N. & Achua, C.F. (2010) ได้กล่าวถึง ระดับของประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นนั้นทำได้โดยผู้นำจากผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านการมอบหมายงานที่ท้าทายและกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานระดับสูง เป้าหมายของผู้นำนั้นสูงและความคาดหวังต่อผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาก็สูง สอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศของ Marva L. Dixon and Laura Kozloski Hart (2010) ได้ศึกษาผลกระทบของรูปแบบทฤษฎีภาวะผู้นำวิธิต่างสู่เป้าหมายที่มีต่อประสิทธิภาพของกลุ่มงานและความตั้งใจในการหมุนเวียน พบว่า ผู้นำพยายามที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรอย่างต่อเนื่องและเพิ่มประสิทธิภาพของกลุ่มงานเพื่อผลักดันความสามารถในการแข่งขันและลดการลาออกของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิตา อ้นสกุล (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิธิต่าง - เป้าหมายกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีวิธิต่าง - เป้าหมายตามความคิดเห็นของครู ด้านมุ่งความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษายุค พลิกผัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน มีประเด็นนำมาอภิปราย ดังนี้

ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันยกเว้นภาวะผู้นำแบบสั่งการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความชัดเจนในการทำตามเป้าประสงค์ของสังกัดที่เน้นความเป็นมืออาชีพ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ และการบริหารแบบร่วมมือ สามารถทำให้ครูที่มีทั้งระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีมุมมองแบบภาวะผู้นำที่เหมือนกัน มีเพียงภาวะผู้นำแบบสั่งการที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันทั้งประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียนต่างกัน ด้วยผู้บริหารอาจจำเป็นต้องสั่งการตามขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารสั่งการน้อยในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางมีระบบโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน บุคลากรรับทราบระบบ หน้าที่ของการทำงานที่ชัดเจน จึงลดการสั่งการจากผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ อันสีเมือง (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำ วิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีทัศนะต่อภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรจ วรตล (2563) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำ วิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตาม ประสบการณ์ ไม่มีความแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ อันสีเมือง (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำ วิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีทัศนะต่อภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้มีผู้วิจัยได้ค้นพบว่า ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งทำงานให้สัมฤทธิ์ผล รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ยกเว้นภาวะผู้นำแบบสั่งการ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับน้อย ดังนั้น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์มีมุมมองถึงการไม่บริหารงานแบบบังคับ ไม่มองว่าความสำเร็จขึ้นอยู่กับผู้บริหาร หากความสำเร็จขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่ทำหน้าที่ในการสนับสนุน ส่งเสริม อำนวยความสะดวก เปิดโอกาสให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีส่วนร่วมในทุกการขับเคลื่อนขององค์กร รับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

เอกสารอ้างอิง

- พรทิพย์ อันสีเมือง.(2565). ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. Journal of Roi Kaensarn Academi ปีที่ 7 ฉบับที่ 6 ประจำเดือนมิถุนายน 2565 หน้า 312-328
- ภาวิดา อันสกุล (2561). ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง – เป้าหมายกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ภารดี อนันตนาวิ. (2551). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บริษัทสำนักพิมพ์มนตรี.
- เรวดี ช้อนเพชร. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับงานบริหารวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ
- วรุจ วรตล. (2563).ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์. (2565). ข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2565. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2565, จาก www.spmnonthaburi.go.th/main/news/11658.html

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวรี. (2564). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. สืบค้นเมื่อ 12 กรกฎาคม 2565, จาก www.spmnonthaburi.go.th/main/news/11250.html
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค.
- House, R.J., & Mitchell, R.R. (1974). *Path-goal theory of leadership*. *Journal of Contemporary Business*, 3, 81-97
- Krejie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lussier, R.N. & Achua, C.F. (2010) "*Leadership: Theory, Application, & Skill Development*" 4th edition, Cengage Learning
- Marva L. Dixon and Laura Kozloski Hart .(2010). *The Impact of Path-Goal Leadership Styles on Work Group Effectiveness and Turnover Intention*. *Journal of Managerial Issues*. Vol. 22, No. 1 (Spring 2010), pp. 52-69.
- Northouse, P.G. (2016). *Leadership: Theory and practice*. 7th edition. Thousand Oaks, CA: Sage Publishing, Inc.
- Yukl. G. A. (2002). *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River: Prentice Hall.

