

ภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
THE EMPATHETIC LEADERSHIP OF EDUCATION ADMINISTRATORS
UNDER THE SAMUTPRAKARN SECONDARY SERVICE AREA OFFICE



¹ภัทรพงศ์ ทรัพย์เจริญ และ ²ศิริพงษ์ เสาภายน
¹Pattarapong Sapcharoen and ²Siripong Saophayon

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย
Ramkhamhaeng University, Thailand.

¹Thobpattarapong@gmail.com

Received : March 8, 2023; **Revised** : March 25, 2024; **Accepted** : April 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และอายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการจำนวน 333 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของโคเฮน และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน 3) ครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน

¹ นักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² รองศาสตราจารย์ พ.ต.ท. ดร. สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ครูที่มีอายุต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำร่วมรู้สึก ผู้นำร่วมรู้สึก ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to study and compare the Empathetic Leadership of Education Administrators under the Samutprakarn Secondary Service Area Office classified by education level, position, and age. The sample consisted of 333 teachers who worked in schools under the Samutprakarn Secondary Service Area Office. The sample size was determined by opening Cohen's ready-made table. Selected by multi-stage random sampling. The instrument was a 5-rating scale. The statistics used in the data analysis were frequently distribution, percentage, mean, standard deviation, t -test, the one-way analysis of variance and technique in addition to Scheff's multiple comparison method. The research found were as follows: 1) The results of the empathetic leadership of education administrators under the Samutprakarn Secondary Service Area Office overall, was at high level both overall and individual aspects. 2) The teachers with different education level had opinions on the empathetic leadership of education administrators under the Samutprakarn Secondary Service Area Office with were found to show no difference. 3) The teachers with different academic titles and ages had opinions on the empathetic leadership of education administrators under the Samutprakarn Secondary Service Area Office with were found to be difference at a significance level of .05. 4) The teachers with different ages had opinions on the empathetic leadership of education administrators under the Samutprakarn Secondary Service Area Office with were found to be difference at a significance level of .05.

Keywords: Empathetic Leadership Empathetic Leader Education Administrators

บทนำ

ปัจจุบันโลกกำลังเข้าสู่ยุคสังคมโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเนื่องมาจากแนวโน้มความพลิกผันทางเทคโนโลยี จากปัจจัยดังกล่าวทำให้คนต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เกิดความเครียดซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับคนทั่วโลก ความเครียดจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสิ่งสำคัญของการรับมือกับความเครียดที่เกิดจากความพลิกผันทางดิจิทัล ไม่ใช่เทคโนโลยี หากแต่เป็นความร่วมมือ

ความร่วมมือคือการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เป็นการเข้าใจสภาพอารมณ์ของบุคคลรอบข้าง เหมือนกับเราสวมบทบาทเป็นบุคคลอื่น และจินตนาการว่าคนคนนั้นรู้สึกอย่างไรเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ คนที่มีภาวะร่วมรู้สึกจะรับฟังบุคคลรอบข้างอย่างตั้งใจโดยไม่ตัดสินถูกผิด ผู้นำแบบร่วมรู้สึกเป็นผู้นำที่คอยชี้แนะและให้กำลังใจผู้อื่น เอาใจใส่ เพื่อส่งความร่วมมือให้กับคนอื่น และพยายามเข้าใจสถานการณ์ถึงสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเผชิญและให้การช่วยเหลือสนับสนุน ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นผู้นำการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดำเนินงานและบริหารงานด้านต่างๆ ให้เป็นไปอย่างเรียบร้อย รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน และส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำร่วมรู้สึกจะสามารถให้การสนับสนุนด้านอารมณ์แก่บุคลากร ทำให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้เป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ต้องการให้ ครู บุคลากรทางการศึกษา ได้รับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี คือ ความสมบูรณ์ทั้งกาย จิต สังคม ที่รวมถึงความสุขในการดำเนินชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำร่วมรู้สึก จึงเป็นส่วนสำคัญที่จะเป็นผู้สร้างบรรยากาศองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้น

จากความเป็นมา และความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำร่วมรู้สึก ที่จะสามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และอายุ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2566 ในจังหวัดสมุทรปราการ 25 โรงเรียน จำนวน 2,275 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 333 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของโคเฮน (Cohen, Manion and Morrison, 2011) และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้เป็น 4 สหวิทยาเขตคือสหวิทยาเขตเมืองปราการ สหวิทยาเขตป้อมปราการ สหวิทยาเขตวิทย์ปราการ และสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปราการ และขั้นตอนที่ 2 สุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มข้าราชการครูตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างจากสหวิทยาเขตทั้ง 4 วิทยาเขต

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ด้านได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การสื่อสารอย่างร่วมรู้สึก การเสริมพลังอำนาจ และการเข้าใจสภาพอารมณ์ของผู้อื่น รวมทั้งหมดจำนวน 41 ข้อ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการตรวจสอบและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเสร็จสิ้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

3.1 ระดับภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นภาพรวม และรายด้าน

3.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยใช้ค่าที (t-test) แบบ Independent

3.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตาม ตำแหน่ง และอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) และถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะ

ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Multiple Comparison Method)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสื่อสารอย่างร่วมรู้สึก รองลงมา ได้แก่ ด้านการเสริมพลังอำนาจ และด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ตามลำดับสำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการเข้าใจสภาพอารมณ์ของผู้อื่น ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำร่วมรู้สึก	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. การตระหนักรู้ในตนเอง	3.89	0.82	มาก
2. การสื่อสารอย่างร่วมรู้สึก	4.00	0.77	มาก
3. การเสริมพลังอำนาจ	3.98	0.78	มาก
4. การเข้าใจสภาพอารมณ์ของผู้อื่น	3.78	0.90	มาก
รวม	3.92	0.76	มาก

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการสรุปผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดย 3 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความมั่นใจในการพูด หรือแสดงความคิดเห็น ผู้บริหาร สามารถตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง และผู้บริหารไม่ยอมแพ้เมื่อเผชิญกับอุปสรรคและความ ผิดหวัง ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง และพยายามหาทางแก้ไข ดังแสดงในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. สามารถแสดงความรู้สึกของตนเองได้อย่างชัดเจนตรงตามกาลเทศะ	3.95	0.94	มาก
2. ยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองและพยายามหาทางแก้ไข	3.63	1.08	มาก
3. สามารถกล่าวคำขอโทษผู้อื่นได้เมื่อทำผิด	3.66	1.11	มาก
4. รู้ถึงจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง และมีการพัฒนาตนเอง	3.85	0.95	มาก
5. สามารถตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้ด้วยตนเอง	4.05	0.89	มาก
6. มีความมั่นใจในการพูด หรือแสดงความคิดเห็น	4.17	0.85	มาก
7. ไม่ยอมแพ้เมื่อเผชิญกับอุปสรรคและความผิดหวัง	4.00	0.94	มาก
8. สามารถทำสิ่งต่าง ๆ จนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	3.99	0.91	มาก
9. หลีกเลี่ยงการทำงานในเวลาที่ย่ำแย่ไม่ทำเพราะไม่อยากให้งานเสียหาย	3.81	1.01	มาก
10. กล้ายืนยันทำในสิ่งที่ถูกต้องแม้จะไม่ตรงใจใครหลายคน	3.91	0.97	มาก
11. รู้ตัวเมื่อมีอารมณ์ผิดปกติ และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น ไม่เสียงดังเมื่อมีอารมณ์โกรธ	3.75	1.05	มาก
รวม	3.98	0.82	มาก

1.2 ด้านการสื่อสารอย่างร่วมรู้สึก พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารอย่างร่วมรู้สึก โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดย 3 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการพยักหน้าหรือแสดงอาการตอบรับในขณะที่สนทนา ผู้บริหารมีการสนทนาด้วยคำพูดที่เป็นมิตรกับคู่สนทนา และผู้บริหารสบตาหรือมองใบหน้าผู้พูดตลอดการสนทนา ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารไม่แสดงท่าทีวางอำนาจเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการสื่อสารอย่างร่วมรู้สึก

ด้านการสื่อสารอย่างร่วมรู้สึก	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. แสดงพฤติกรรมสังเกตภาษากายของคู่สนทนา	3.98	0.90	มาก
2. แสดงพฤติกรรมฟังคู่สนทนาพูดจนจบ ไม่พูดแทรกระหว่างกรฟัง	3.93	0.89	มาก
3. สบตาหรือมองใบหน้าผู้พูดตลอดการสนทนา	4.11	0.81	มาก
4. มีการพยักหน้าหรือแสดงอาการตอบรับในขณะที่สนทนา	4.13	0.83	มาก
5. มีการสนทนาด้วยคำพูดที่เป็นมิตรกับคู่สนทนา	4.12	0.80	มาก
6. ไม่แสดงท่าทีวางอำนาจเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา	3.83	1.00	มาก

7. แสดงความเสียใจต่อการสูญเสียของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.06	0.90	มาก
8. มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.91	0.98	มาก
9. เสนอความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.84	0.98	มาก
10. แสดงท่าทางเป็นมิตรในการพูดคุย	4.06	0.93	มาก
รวม	4.00	0.77	มาก

1.3 ด้านการเสริมพลังอำนาจ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเสริมพลังอำนาจ โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดย 3 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารแสดงความไว้วางใจโดยมอบหมายงานสำคัญหรืออำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องแก่ครู ผู้บริหารมอบอำนาจหน้าที่ให้ครูรับผิดชอบตามงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับฝึกอบรมเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารพร้อมรับผิดชอบกับครูเมื่อบุคลากรเกิดข้อผิดพลาด ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการเสริมพลังอำนาจ

ด้านการเสริมพลังอำนาจ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. สนับสนุนครูรู้สึกภาคภูมิใจและเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	4.05	0.87	มาก
2. สร้างขวัญและกำลังใจหรือเสริมสร้างให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.97	0.95	มาก
3. มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ครูรับผิดชอบตามงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ	4.04	0.81	มาก
4. ส่งเสริมให้ครูเข้ารับฝึกอบรมเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	4.02	0.90	มาก
5. สามารถให้คำแนะนำแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ	3.92	0.91	มาก

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการเสริมพลังอำนาจ (ต่อ)

ด้านการเสริมพลังอำนาจ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
6. ทำให้ครูรู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจ เมื่อปฏิบัติงานได้ดีและถูกต้อง	3.94	0.91	มาก
7. แสดงความไว้วางใจโดยมอบหมายงานสำคัญหรืออำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องแก่ครู	4.09	0.79	มาก
8. พร้อมร่วมรับผิดชอบกับครูเมื่อบุคลากรเกิดข้อผิดพลาด	3.84	0.98	มาก
9. ไม่ตอกย้ำความผิดพลาดของครูต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน	3.93	0.91	มาก
10. เคารพในความเป็นส่วนตัวของครู	3.99	0.96	มาก
รวม	3.98	0.78	มาก

1.4 ด้านการเข้าใจสภาพอารมณ์ของผู้อื่น พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเข้าใจสภาพอารมณ์ของผู้อื่น โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดย 3 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้การยอมรับ และเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารให้ความสนใจต่อสภาพอารมณ์ของครูโดยการแสดงออก เช่น การสอบถาม สังเกต และผู้บริหารหลีกเลี่ยงการทำงานกับครูในเวลาครูอารมณ์ไม่ดี ตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ผู้บริหารรู้จักประวัติ นิสัย และความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ด้านการเข้าใจสภาพอารมณ์ของผู้อื่น

ด้านการเข้าใจสภาพอารมณ์ของผู้อื่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ให้ความสนใจต่อสภาพอารมณ์ของครูโดยการแสดงออกเช่นการสอบถามสังเกต	3.88	1.03	มาก
	3.81	1.01	มาก
2. เอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่ของครู	3.93	0.94	มาก
3. ให้การยอมรับและเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.84	0.93	มาก
4. หลีกเลี่ยงการทำงานกับครูในเวลาครูอารมณ์ไม่ดี	3.84	0.93	มาก
5. เสนอความช่วยเหลือให้ครูเมื่อเห็นครูมีปัญหา	3.80	0.99	มาก
6. มีการซักถาม พุดคุย เมื่อครูมีอาการกังวลใจ	3.72	1.03	มาก
7. ให้กำลังใจครูเมื่อครูมีอาการกังวลใจ	3.82	0.98	มาก
8. ช่วยครูแก้ปัญหาในเรื่องต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง ตรงจุด	3.80	1.03	มาก
9. รู้จักประวัติ นิสัย และความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.64	1.06	มาก
10. มีการปรับพฤติกรรมตนเองให้เข้ากับสภาพอารมณ์ของครูในขณะนั้น	3.75	0.98	มาก
รวม	3.78	0.90	มาก

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และอายุ พบว่า

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อการภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน

ภาวะผู้นำร่วมรู้สึก	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การตระหนักรู้ในตนเอง	3.91	0.84	3.78	0.75	1.035	0.302
2. การสื่อสารอย่างร่วมรู้สึก	4.04	0.78	3.87	0.74	1.616	0.107
3. การเสริมพลังอำนาจ	4.00	0.81	3.89	0.69	1.081	0.280
4. การเข้าใจสภาพอารมณ์ของผู้อื่น	3.84	0.92	3.65	0.85	1.571	0.117
รวม	3.95	0.77	3.80	0.71	1.434	0.153

* $p < .05$

2.2 ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการตระหนักรู้ในตนเอง การสื่อสารอย่างร่วมรู้สึก การเสริมพลังอำนาจ และการเข้าใจสภาพอารมณ์ของผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ่ พบว่ามีความแตกต่างกัน 2 คู่คือ ครูที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยมีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำร่วมรู้สึกทั้งภาพรวม และรายด้านทุกด้านมากกว่าครูที่ดำรงตำแหน่งครู (คศ.1) และ ครูชำนาญการ (คศ.2) ขึ้นไป ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีตำแหน่งต่างกัน

ภาวะผู้นำร่วมรู้สึก	ตำแหน่ง						F	p
	ครูผู้ช่วย		ครู (คศ.1)		ครูชำนาญการ (คศ.2 ขึ้นไป)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การตระหนักรู้ในตนเอง	4.28	0.63	3.84	0.86	3.63	0.80	17.354	0.000*
2. การสื่อสารอย่างร่วมรู้สึก	4.30	0.64	3.90	0.85	3.86	0.72	10.151	0.000*
3. การเสริมพลังอำนาจ	4.34	0.56	3.85	0.92	3.82	0.71	14.165	0.000*
4. การเข้าใจสภาพอารมณ์ของผู้อื่น	4.28	0.74	3.64	0.97	3.58	0.83	19.451	0.000*
รวม	4.30	0.58	3.80	0.86	3.72	0.68	17.687	0.000

* $p < .05$

2.3 ครูที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการตระหนักรู้ในตนเอง การสื่อสารอย่างร่วมรู้สึก การเสริมพลังอำนาจ และการเข้าใจสภาพอารมณ์ของผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ พบว่ามีความแตกต่างกัน 2 คู่คือ ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำร่วมรู้สึกทั้งภาพรวม และรายด้านทุกด้านมากกว่าครูที่มีอายุ 30 – 45 ปี และครูที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีอายุต่างกัน

ภาวะผู้นำร่วมรู้สึก	อายุ						F	p
	น้อยกว่า 30 ปี		30 - 45 ปี		45 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การตระหนักรู้ในตนเอง	4.22	0.66	3.77	0.80	3.61	1.02	12.459	0.000*
2. การสื่อสารอย่างร่วมรู้สึก	4.23	0.66	3.93	0.77	3.74	0.87	7.075	0.000*
3. การเสริมพลังอำนาจ	4.26	0.59	3.87	0.72	3.85	0.84	8.405	0.000*
4. การเข้าใจสภาพอารมณ์ของผู้อื่น	4.21	0.75	3.64	0.91	3.56	0.91	14.143	0.000*
รวม	4.23	0.61	3.80	0.75	3.69	0.89	12.066	0.000

* $p < .05$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ครูมีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มักจะมีคุณวุฒิและวิวุฒิที่สูง ทำให้มีประสบการณ์ในการใช้ชีวิต และการวางตัวที่ดี รวมถึงมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ เข้าใจชีวิต เข้าใจสภาพอารมณ์ของตนเอง มีความสามารถในการใช้ประสบการณ์ชีวิตเพื่อใช้ประกอบการประเมินสภาพอารมณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ สร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้การแสดงออกผ่านการสื่อสาร เช่น การให้กำลังใจ สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน ให้ความไว้วางใจและอำนาจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับแนวคิดของ Brimhall & Palinkas (2020) ที่กล่าวว่า ผู้นำแบบร่วมรู้สึกต้องมีการเชื่อมโยงอารมณ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เข้าใจสภาพการทำงานของผู้ตาม และให้การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ ซึ่งจะช่วยให้ประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของ Jiang & Lu (2020) ที่กล่าวว่าผู้นำแบบร่วมรู้สึกจะมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดประโยชน์แก่ผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลต่อมุมมองในการทำงานและส่งผลดีต่อผลลัพธ์ของการทำงานเป็นทีม

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการจำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และอายุ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการสถานศึกษาไม่ทราบถึงวุฒิการศึกษาของครูทำให้มีการแสดงออกถึงพฤติกรรมเหมือนกันโดยไม่มีการแบ่งแยกตามระดับวุฒิการศึกษา และผู้บริหารมีการมอบอำนาจหน้าที่ให้ครูรับผิดชอบตามความสามารถที่ครูแสดงออกโดยไม่เกี่ยวข้องกับวุฒิการศึกษา ทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เนื่องจากไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยตรง ผู้วิจัยจึงได้เทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ ที่มีองค์ประกอบใกล้เคียงกัน และมีการจำแนกตามอายุเช่นเดียวกัน ซึ่งอาจเทียบเคียงได้กับงานวิจัยของ สิริวรรณ กองธรรม และ กัลยมน อินทุสุต (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังเทียบเคียงได้กับงานวิจัยของ สุธาสิณี คำทะเนตร และ ชนมณี ศิลาณุกิจ (2565) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ผลการศึกษาพบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างมีความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญโดยพบว่าครูที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำร่วมรู้สึกมากกว่าครูที่ดำรงตำแหน่งครู (คศ.1) และ ครูที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำร่วมรู้สึกมากกว่าครูที่ดำรงตำแหน่งครูชำนาญการ (คศ.2) ขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้ช่วยต้องผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มโดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นประธานกรรมการ ที่ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา สอนงานและแนะนำการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีคุณลักษณะ และสมรรถนะในการปฏิบัติตน ทำให้มีความใกล้ชิด และได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจาก

ไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำแนกตามตำแหน่ง โดยตรง ผู้วิจัยจึงได้เทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ ที่มีองค์ประกอบใกล้เคียงกัน และมีการจำแนกตามตำแหน่งเช่นเดียวกันซึ่งอาจเทียบเคียงได้กับงานวิจัยของ วิชุดา บุญเทียม และ ศิริพงษ์ เสาภายน (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จากการศึกษาพบว่าครูที่มีวิถีสถาณะต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังเทียบเคียงได้กับงานวิจัยของ พรทิพย์ อันสีเมือง และ สุภาวดี ลาภเจริญ (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำวิถีสถาณะเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนของครู กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จากการศึกษาพบว่าครูที่มีวิถีสถาณะต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำวิถีสถาณะเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพบว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำร่วมรู้สึกมากกว่าครูที่มีอายุ 30 – 45 ปี และ ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีมีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำร่วมรู้สึกมากกว่าครูที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีส่วนหนึ่งยังเป็นครูผู้ช่วยซึ่งต้องผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ทำให้มีความใกล้ชิด และได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอมากกว่าครูที่มีอายุมาก ที่มักจะมีตำแหน่งสูงกว่าครูผู้ช่วย เนื่องจากไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำแนกตามอายุโดยตรง ผู้วิจัยจึงได้เทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ ที่มีองค์ประกอบใกล้เคียงกัน และมีการจำแนกตามอายุเช่นเดียวกันซึ่งอาจเทียบเคียงได้กับงานวิจัยของ วิภาดา ชัยสิงห์ (2564) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จากการศึกษาพบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังเทียบเคียงได้กับงานวิจัยของ จิตติภูมิ เทพคำ (2564) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา เชียงราย เขต 3 จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากผลการวิจัย ระดับภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก แสดง

ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความเห็นอกเห็นใจ สามารถเข้าใจสภาพ อารมณ์ของบุคคลรอบข้างได้ดี ดังนั้นเพื่อเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา ให้อยู่ในระดับสูงขึ้น ผู้วิจัยขอองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาเพื่อนำไปพัฒนาต่อได้ดังนี้

1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของ ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารยอมรับ ข้อผิดพลาดของตนเองและพยายามหาทางแก้ไข เนื่องจากการไม่ยอมรับความผิดพลาดของตนเอง เป็นกลไกการที่มนุษย์ใช้ป้องกันตัวดังนั้น แต่ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามความ เป็นจริงได้ ผู้บริหารจึงต้องพยายามลดอัตตาลงมา เพื่อให้เกิดประโยชน์ เพื่อโอกาสในการปรับปรุง ตนเอง และสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

2. ด้านการสื่อสารอย่างร่วมรู้สึก พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของ ผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสื่อสารอย่างร่วมรู้สึก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารไม่แสดง ท่าทีวางอำนาจเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารงานแบบอำนาจนิยมโดยการวางอำนาจเหนือ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่จำเป็นต้องตัดสินใจในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่าง เร่งด่วน อย่างไรก็ตาม การบริหารงานแบบอำนาจนิยม อาจนำไปสู่ความไม่พอใจ หรือการต่อต้าน ในสถานศึกษาได้ ดังนั้นผู้บริหารควรลดการแสดงท่าทีวางอำนาจเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเปิด โอกาสให้ครูกล้าในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ เพื่อเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของร่วม และเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน ซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้

3. ด้านการเสริมพลังอำนาจ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการเสริมพลังอำนาจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารพร้อมรับผิดชอบกับ ครูเมื่อบุคลากรเกิดข้อผิดพลาด ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างทีม และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารควรร่วมรับผิดชอบกับครูในการทำงาน

4. ด้านการเข้าใจสภาพอารมณ์ของผู้อื่น พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมรู้สึก ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเข้าใจสภาพอารมณ์ของผู้อื่น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ผู้บริหารรู้จักประวัติ นิสัย และความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชา การจดจำชื่อของคู่สนทนา รวมถึง จดจำรายละเอียดของคู่สนทนาได้ เป็นการทำให้ผู้ฟังรับรู้ได้ว่าผู้พูดให้ความสนใจ ดังนั้น ผู้บริหาร ควรมีการเพิ่มความใส่ใจในรายละเอียดของครู ซึ่งจะช่วยให้ทำให้เกิดความรู้สึกประทับใจและ เต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มากยิ่งขึ้น

5. จากผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำร่วมรู้สึกเป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำที่ คอยสนับสนุนทางด้านอารมณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยการสร้างพื้นที่ ปลอดภัย ที่จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ดังนั้นสำนักงาน ศึกษาธิการภาค สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไป เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงและเสริมสร้าง ภาวะผู้นำร่วมรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา โดย นำไปจัดอบรมหรือสัมมนา หรือจัดทำเป็นนโยบายเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพของผู้บริหาร สถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จิตติภูมิ เทพคำ. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พรทิพย์ อันสีเมือง และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2565). ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(6), 312-328.
- วิชุดา บุญเทียม และศิริพงษ์ เสาภายน. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(1), 173-189.
- วิภาดา ชัยสิงห์. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 9(2), 110-120.
- สิริวรรณ กองธรรม และกัลยมน อินทุสุต. (2564). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจสิริ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(1), 41-54.
- สุธาสินี คำทะเนตร และชนมณี ศิลาณุกิจ. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ. ใน ศุภชัย ศุภผล (บ.ก.), *รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ เพื่อนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 12 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, (น. 565-575). บัณฑิตวิทยาลัย อาคารท่าชัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Brimhall, K.C., and Palinkas, L. (2020). Using mixed methods to uncover inclusive leader behaviors: A promising approach for improving employee and organizational outcomes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(4), 357-375.
- Jiang, M., and Lu, S. (2020). To Empathize, or Not Empathize in Educational Leadership. *Journal of Organizational & Educational Leadership*, 5(1), 1-20.