

การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 2

THE STUDY OF TEACHERS' OPINION TOWARDS THE COLLECTIVE LEADERSHIP
OF SCHOOL ADMINISTRATORS OF SRINAGARINDRA CONSORTIUM SCHOOLS,
THE SECONDARY EDUCATION SERVICE OFFICE 2

อัจฉริยะ เจริญไวยิ่ง *

Atchariya Charoenwaiying

อุไร สุทธิรัมย์ **

Urai Sutthiyam

Corresponding Author E-Mail: atchariya999@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และฝ่ายงานในหน้าที่ กลุ่มประชากร จำนวน 830 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ ซึ่งได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จของโคเฮน จำนวน 269 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม

ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างการเปลี่ยนแปลง ด้านการรู้จักชุมชนหรือองค์กร ด้านการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และด้านการพัฒนาปัจเจกบุคคล
2. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านการรู้จักชุมชนหรือองค์กร ด้านการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และด้านการพัฒนาปัจเจกบุคคล แตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป มากกว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 ถึง 10 ปี
3. ครูที่มีฝ่ายงานในหน้าที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยในกลุ่มบริหารวิชาการ มากกว่า กลุ่มบริหารงบประมาณ และ กลุ่มบริหารงบประมาณและบุคคล มากกว่า กลุ่มบริหารทั่วไป
4. ครูที่มีฝ่ายงานในหน้าที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน โดยครูที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารวิชาการ มากกว่า กลุ่มบริหารงบประมาณ และ ครูที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารงบประมาณ มากกว่า กลุ่มบริหารทั่วไป

คำสำคัญ: ผู้บริหาร, ครู, ภาวะผู้นำร่วม, กลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์

* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

** ภาควิชาการศึกษาต่อเนื่องและอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objectives of this quantitative research were: 1) To study the teachers' opinions towards the collective leadership of school administrators. 2) To compare the teachers' opinions towards the collective leadership of school administrators of Srinagarindra Consortium, the Secondary Education Service Area Office 2 classified by working experiences and departments. The population were 830 school teachers and the samples were 300 school teachers who are working under Srinagarindra Consortium. It was obtained by using Cohen's sample size method.

The result of this research found that:

1. The teachers have the opinions towards to the collective leadership of school administrators in overall and all aspects were at the medium, in an order from most to least were make the change, know community, build a strong team and develop the individual.

2. Teachers with different working experiences had an opinions differently on the collective leadership of the school administrators in overall and all aspects. The teachers who had more than 10 years working experiences had more opinions than the teachers who had less than 5 years and 5 to 10 years working experiences.

3. Teachers with different departments had opinions differently on the collective leadership of the school administrators in overall and 3 aspects; know community, build a strong team and make the change. By the academic department had more opinions than the budgeting department. And the budgeting department and the human resource department had more opinions than the general department.

4. Teachers with different departments had opinions differently on the collective leadership of the school administrators in develop the individual aspect. The teachers who worked in academic department had more opinions than the teachers who worked in budgeting department. And the teachers who worked in budgeting department had more opinions than the teachers who worked in general department.

Keywords: Administrators, Teachers, Collective leadership, Group of Srinagarindra consortium

บทนำ

ในปัจจุบันการศึกษาถือได้ว่าเป็นหัวใจหลักที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ซึ่งโรงเรียนเป็นองค์กรที่สำคัญที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในชาติ ทั้งนี้หัวใจของการศึกษาก็คือผู้บริหารโรงเรียน ที่มีใช้ทำหน้าที่ที่เพียงแต่บริหารโรงเรียนเท่านั้น แต่ต้องแสดงศักยภาพ คือ มีความสามารถในการเป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำควบคู่กันไป ซึ่งสิ่งที่ครุคาดหวังจากผู้บริหารโรงเรียนคือ การมีภาวะ

ผู้นำ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา ซึ่งภาวะผู้นำนี้ ถือได้ว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ผู้บริหารโรงเรียนควรต้องมี พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของการศึกษาไว้ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง

ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, น. 2) ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการจัดการศึกษาในปัจจุบัน โดยมุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี เป็นคนเก่ง มีความสุข และมีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ ซึ่งเป็นเป้าหมายของผู้เรียน เมื่อสำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555)

สำหรับประเทศไทยมีการใช้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะสร้างความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนด้วยความมุ่งมั่น ผูกพัน และรับผิดชอบ โดยมีหลักการในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การพัฒนาระบบสารสนเทศ ซึ่งเป็นแนวคิดเดียวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, น. 30-31) ว่าให้บุคลากรมีองค์การกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่สถานศึกษา

การบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน จึงต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารการศึกษา เพื่อมุ่งสู่การศึกษาที่มีคุณภาพและยั่งยืน ซึ่งหนึ่งลักษณะของผู้นำคือภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาวะผู้นำร่วมคือ การทำงานกลุ่มของกลุ่มคนที่สามารถเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามในแต่ละสถานการณ์สามารถทำงานร่วมกับเป็นทีม ซึ่งไม่ได้มีแต่

ผู้นำเพียงคนเดียว แต่สามารถสลับปรับเปลี่ยนผู้นำตามแต่บริบทของงานนั้น ๆ ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะสามารถสร้างความเท่าเทียมกันในการทำงาน เคารพในความสามารถที่แท้จริงของแต่ละคน สามารถคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ขึ้นได้ (ภราดร เขมะกนก และ สุชาติ นันทะไชย, 2556, น.15-16)

The Collective Leadership Framework ของ (W.K. Kellogg Foundation, 2007, Online) ได้เสนอกรอบแนวคิดภาวะผู้นำร่วมไว้ 4 องค์ประกอบ คือ รู้จักชุมชนหรือองค์กร, สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง, พัฒนาปัจเจกบุคคล และสร้างการเปลี่ยนแปลง

อีกทั้งจากผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารยังขาดการสนับสนุน และการควบคุมการปฏิบัติงานของคนในองค์กร ต้องพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารให้มากขึ้น เพื่อที่จะทำให้การมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษามีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (มนตรา ผลศรีธธา และ สุเทพ ลิ้มอรุณ, 2556, น. 56) สอดคล้องกับ กุลริศา วงษ์ภักดี (2556, น. 140-141) ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้นำโรงเรียนมัธยม พบว่า ผู้นำยังไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ตามฝ่ายงานในหน้าที่ทั้ง 4 งาน คือ 1) กลุ่มบริหารวิชาการ 2) กลุ่มบริหารงบประมาณ 3) กลุ่มบริหารงานบุคคล และ 4) กลุ่มบริหารทั่วไป เพื่อนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลให้แก่ครูและผู้บริหารใน

การพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ให้บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และฝ่ายงานในหน้าที่

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครู แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน และฝ่ายงานในหน้าที่ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist) และ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของ ภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 830 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 2 ปีการศึกษา 2563 ซึ่งประกอบด้วย 5 โรงเรียน จำนวน 269 คน แต่ งานวิจัยนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 300 คน โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) แบ่งตามสัดส่วน และได้ใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ (Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K., 2015) และใช้สถิติในการวิจัย คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD (Standard Deviation) ทํา การเปรียบเทียบความแตกต่าง รายคู่โดยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison) มีรายละเอียดดังนี้

ที่	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	283	98
2	พรตพิทยพยัต	179	65
3	ราชดำริ	139	50
4	ศรีพถมา	120	44
5	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวรรณภูมิ	109	43
รวม		830	300

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน และ ฝายงานในหน้าที่ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 มี 4 ด้าน คือ 1) รู้จักชุมชนหรือองค์กร 2) สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง 3) พัฒนาปัจเจกบุคคล และ 4) สร้างการเปลี่ยนแปลง จำนวน 40 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดตามแบบวัดโดยวิธีของ Likert

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 ฉบับ และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด โดยทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน เพื่อประมวลข้อมูลในตอนต้นที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ประสบการณ์การทำงานและฝายงานในหน้าที่ มาแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การหาค่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD (Standard Deviation)

4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เมื่อเปรียบเทียบประสบการณ์ทำงาน และฝายงานในหน้าที่ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.49) และเมื่อพิจารณาเป็น

รายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ใน ระดับมาก คือ ด้านการสร้างการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.53$) รองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านรู้จักชุมชนหรือองค์กรและด้านการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง ($\bar{X} = 3.47$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.39$)

2. ผลการวิเคราะห์ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง เป็นรายคู่ของความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน 2 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป กับ ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 ปี และ ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป กับ ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี กล่าวคือ ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำ

กว่า 5 ปี และ 5 - 10 ปี ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูที่มีฝ่ายงานในหน้าที่ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามฝ่ายงานในหน้าที่ เป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้

5. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง เป็นรายคู่ของความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวม พบว่า ครูที่มีฝ่ายงานในหน้าที่ ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน 3 คู่ คือ ครูที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารวิชาการ กับ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มบริหารงบประมาณ, ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มบริหารงบประมาณ กับครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มบริหารงานทั่วไป และ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มบริหารงานบุคคล กับครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มบริหารงานทั่วไป กล่าวคือ ครูที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารวิชาการ มีความคิดเห็นมากกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มบริหารงบประมาณ, ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มบริหารงบประมาณมีความคิดเห็นมากกว่า ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มบริหารงานทั่วไป และ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ใน

กลุ่มบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นมากกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มบริหารงานทั่วไป ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการสร้างการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารมีความเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อยุคสมัยอยู่ตลอดเวลา เพื่อประสิทธิภาพที่ดีในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดขอบเขตภาระงาน และเป้าหมายที่ชัดเจน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเลือกผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด สนับสนุนให้คนในองค์กรปฏิบัติงานจนไปสู่ความเจริญก้าวหน้า เรียนรู้ภูมิหลังก่อนการปฏิบัติงาน ใช้ข้อเท็จจริงในการเปลี่ยนแปลงการทำงาน และมีวิสัยทัศน์ร่วมกับคนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กุลริศาวงษ์ภักดี (2556, น. 140-141) ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมพบว่า ผู้นำต้องมีการวางแผน พันธกิจ แผนกลยุทธ์ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ดังนั้น เมื่อผู้นำมีวิสัยทัศน์ร่วมจะทำให้วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เป็นจริงเนื่องจากทุก

คนมุ่งสู่หลักชัยในแนวทางเดียวกันย่อมส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประโยชน์ คล้ายลักษณ์ (2556, น. 145) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพบว่า บุคลากรต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ในมิติเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ร่วมกัน การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม การไว้วางใจ และการยอมรับนับถือ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากครูในโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จะมีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีมุมมอง และทักษะกระบวนการในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ณิชานา ฐปนสิทธิางกูร (2558, น. 175) ได้ศึกษาผลจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน อบจ.บ้านตลาดเหนือ (วันครู 2502) สังกัด อบจ.ภูเก็ต จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การ

ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน อบจ.บ้านตลาดเหนือ (วันครู 2502) สังกัด อบจ. ภูเก็ต โดยภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน เนื่องจาก ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จะมีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีมุมมองและทักษะกระบวนการในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถให้คำปรึกษาและเป็นแบบอย่างให้กับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จะมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า อาจมองในมุมแคบความคิดเห็นยังไม่ตรงกันกับผู้มีประสบการณ์มากกว่า จึงทำให้ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของ ผู้บริหารโรงเรียน อบจ.บ้านตลาดเหนือ (วันครู 2502) สังกัด อบจ. ภูเก็ต แตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ พรหมาลี สีนสมบุรณ์ (2544, น. 147) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเรียนเอกชนสมาคมสหศึกษาสัมพันธ์ สังกัด คณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสมาคมสหศึกษาสัมพันธ์ สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูที่มีเพศและระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีอายุและประสบการณ์ในการสอนที่

แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

จากงานวิจัยนี้ทำให้ผู้วิจัยเรียนรู้ว่า ควร มีกระบวนการและวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาสถานศึกษา โดยการประสานพลังความรู้ ประสบการณ์ และดึงศักยภาพของครู ผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ประโยชน์ร่วมกันมากที่สุด เพราะการจัดการศึกษาเป็นเรื่องที่ท้าทายอย่างมากเกินกว่าที่จะปล่อยให้ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารเพียงลำพัง ซึ่งหากมองให้ไกลกว่านี้ ผู้บริหารยังสามารถถึงปราชญ์ชุมชน หรือ ผู้นำชุมชน มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมมือในการพัฒนานักเรียน โดยการฝึกทักษะเรียนรู้ และทำงานเป็นทีม แนวใหม่ ด้วยวิธีการใหม่ที่ไม่ใช่เพียงแค่การฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว แต่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การศึกษาตนเอง การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม สนุทริยสนทนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น โดยกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาดังกล่าวให้ครอบคลุมองค์ประกอบของภาวะผู้นำรวมทั้ง 4 ประการ ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำร่วมกับทุกคนที่เข้าร่วมกิจกรรม โดยไม่จำกัดอยู่เพียงแค่ บุคลากรในสถานศึกษาเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านรู้จักชุมชนหรือองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรเริ่มจากการรู้จักองค์กรเป็นอันดับแรก เพื่อให้บุคลากรทุกคนมองภาพขององค์กรเป็นภาพเดียวกัน วางแผนการดำเนินกิจกรรม การปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างเหมาะสมและเป็นไปใน

ทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร อีกทั้งยังต้องมีการวางแผน และใช้ข้อมูลที่สำคัญในการวางแผนอย่างครบถ้วน นำข้อมูลที่เหมาะสมมาใช้เพื่อให้มั่นใจว่าแผนการดำเนินการเหมาะสมและครบถ้วน โดยข้อมูลที่ควรนำมาใช้ในการวางแผน เช่น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค เทคโนโลยีในปัจจุบันและในอนาคต ภูมิหลังของคนในองค์กร นโยบายและทิศทาง กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

1.2 ด้านการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง
ผู้บริหารควรมีเป้าหมายเดียวกันกับคนในองค์กร มุ่งมั่น ร่วมแรงร่วมใจบรรลุเป้าหมายให้ได้ อีกทั้งต้องมีระบบการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนรู้หน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด ซึ่งชมความสำเร็จร่วมกันและร่วมภาคภูมิใจด้วยกัน อันจะนำไปสู่การวางแผนและการบริหารงานบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านการพัฒนาปัจเจกบุคคล
ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาให้ได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เป็นการพัฒนารายบุคคล และสามารถเห็นผลได้ในระยะสั้น การใช้กิจกรรมพัฒนาบุคคลจะช่วยในเรื่องจุดแข็ง จุดอ่อนของบุคลากร ควรใช้เวลาในการเรียนรู้บุคคลมากขึ้น พร้อมกับสนับสนุนการทำงานของคนในองค์กร

1.4 ด้านการสร้างการเปลี่ยนแปลง
ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อยุคสมัยอยู่ตลอดเวลา เพื่อประสิทธิภาพที่ดีในการบริหารจัดการสถานศึกษา เล็งเห็นถึงความสำคัญของการ

บริหารงานบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดขอบเขตภาระงาน และเป้าหมายที่ชัดเจน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเลือกผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด สนับสนุนให้คนในองค์กรปฏิบัติงานจนไปสู่ความเจริญก้าวหน้า เรียนรู้ภูมิหลังก่อนการปฏิบัติงาน ใช้ข้อเท็จจริงในการเปลี่ยนแปลงการทำงาน และมีวิสัยทัศน์ร่วมกับคนในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการรู้จักชุมชนหรือองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา จะได้ทราบถึงการรู้จักชุมชนหรือองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาศัยภาวะผู้นำร่วมที่ดี และได้ทราบถึงอุปสรรคในการรู้จักชุมชนหรือองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้รับทราบถึงแนวทางในการวางแผนงานการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ประกอบการวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาต่อไป

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับเทคนิคการสนับสนุนการทำงานของบุคลากร โดยใช้ภาวะผู้นำร่วม เพื่อจะได้รับทราบถึงแนวทางการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้รับทราบถึงแนวทางการสร้างการเปลี่ยนแปลงองค์กร และควรส่งเสริมให้ผู้บริหารเน้นที่การบริหารบุคลากรเป็นมิติแรก เนื่องจากองค์กรจะสามารถขับเคลื่อนหรือเปลี่ยนแปลงได้นั้นมาจากบุคลากรในองค์กรแทบทั้งสิ้น

แหล่งอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*. สืบค้น 14 ตุลาคม 2563, จาก http://planning.nida.ac.th/main/images/Planning%20Division/Plan/PlanHEdu11_2555-2559.pdf
- กุลริศา วงษ์ภักดี. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดระยอง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ณิชามา ฐปนสิทธิ์ทางกูร. (2560). *การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน อบจ.บ้านตลาดเหนือ (วันครู 2502) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ประโยชน์ คล้ายลักษณ์. (2556). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรัตนนคร).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. สืบค้น 14 ตุลาคม 2563, จาก https://www.bic.moe.go.th/images/stories/5Porobor._2542pdf.pdf
- พรมาลี สีนสมบูรณ์. (2544). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสมาคมสหศึกษาสัมพันธ์ สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ภราดร เขมะกนก และ สุชาดา นันทะไชย. (2556). *บทความภาวะผู้นำร่วม มิติใหม่ทางการศึกษาที่ควรพิจารณา*. สืบค้น 14 ตุลาคม 2563, จาก http://eded.edu.ku.ac.th/V02/Flash/edu.Eke/Process_Doc/001/P03.pdf
- มนตรา ผลศรีธธา และ สุเทพ ลิ้มอรุณ. (2556). *พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2015). *Research Methods in Education 5th ed.* London. Routledge/Falmer, Taylor & Francis Group.
- W.K. Kellogg Foundation. (2007). *The collective leadership framework*. Retrieved October 14, 2020, from <http://www.pointk.org/resources/files/5000338.pdf>