

ภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

Coaching leadership of School Administrator under Nontha Buri
primary educational service area office 2

จิรวัดน์ กิติพิเชฐสรรค์ (Jirawat Kitipichedsun)^{1*}

ธนพร กิติพิเชฐสรรค์ (Thanaporn Kitipichedsun)²

^{1*} หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมา ² นักวิจัยอิสระ
อีเมลผู้แต่งหลัก : ub2493@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำนวน 448 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 156 คน ครูผู้สอน 292 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบที (t- test แบบ Independent samples)

ผลการศึกษาพบว่า

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีพฤติกรรม อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านการสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจ ด้านการรับฟังปัญหาด้วยความตั้งใจ และด้านการเป็นแบบอย่างได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็น สูงกว่าครูผู้สอนทุกด้าน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบสอนงาน; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) Study coaching leadership behavior of School Administrator under Nontha Buri Primary Educational Service Area Office 2 2) Compare coaching leadership behavior of School Administrator under Nontha Buri Primary Educational Service Area Office 2 classified by status. The samples used in this study were 448 school administrators and teachers classified 156 administrators and 292 teachers sampling size using the Krejcie. & Morgan. table. The data collection was a questionnaire. The statistics used in data analysis were mean, standard deviation, and t test (t-test for independent samples).

The results showed that:

1. Coaching leadership behavior of school administrators under Nontha Buri Primary Educational Service Area Office 2 overall was at a high level. Considering in all aspects behavior were at a high level, ranked by mean were supporting motivation, listening intentionally to the problem, being good role model respectively.

2. Comparison coaching leadership behavior of school administrators under Nontha Buri Primary Educational Service Area Office 2 classified by status overall were statistics different at .05 level of significant and the administrators perceive the level of the coaching leadership behavior higher than teachers in all aspects.

Keyword : Coaching leadership; school Director

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ที่สำคัญคือ การนำพาองค์กรหรือหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ให้ทันการณ์กับการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วในโลกยุคโลกาภิวัตน์ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจและความสามารถของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในองค์กรนั้นๆ บุคลากรทั้งหมดจึงจัดเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญอย่างหนึ่งคือการเป็นผู้สอนงาน (Coach) ให้แก่บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร เพื่อเสริมสร้างหลักประกันความสำเร็จและสร้างโอกาสความก้าวหน้าขององค์กรในอนาคต การสอนงาน(Coaching) เป็นระบบการบริหารเชิงพัฒนาการ จัดเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพยั่งยืนในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรและสร้างทีมงาน รวมถึงการช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ การให้กำลังใจ และให้โอกาสในการทำงานให้ดีขึ้น การสอนงานเป็นวิธีการที่จะช่วยให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างเป็นอิสระ มีความสามารถในการวิเคราะห์ ตัดสินใจ

อย่างเหมาะสมสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างโดดเด่น และสามารถรับมือกับปัญหาได้ด้วยตนเอง การสอนงานช่วยค้นหาศักยภาพภายในของบุคลากร ค้นหาพลังและกระตุ้นจิตใจให้น่าออกมาใช้ อย่างเหมาะสม สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกทั้งกับตัวบุคลากรนั้นๆ กับตัวผู้สอนงาน สร้างความสำเร็จร่วมกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Teamwork) เพิ่มความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และยังเป็นการสร้างบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นได้อีกด้วย ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจ ในกระบวนการสอนงาน และบทบาทของผู้สอนงาน โดยผสมผสานความรู้ทางวิชาการ เช่น ทักษะและเทคนิคการสอนงาน กระบวนการปฏิบัติ วิธีการให้คำปรึกษาแนะนำ การให้การสะท้อน ที่เหมาะสม และความรู้เชิงจิตวิทยา เช่น ความเข้าใจทางด้านบุคลิกภาพ การสังเกตพฤติกรรม การสร้างความไว้วางใจ การปรับพฤติกรรมให้เหมาะกับบุคลากรผู้ได้รับการสอนงาน เป็นแนวทางที่ผู้สอนงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้ตรงตามสถานการณ์ ลักษณะบุคคล และลักษณะขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การเชื่อมสัมพันธ์ภาพและสร้างความไว้วางใจ เพื่อสามารถสอนงานให้บุคลากร หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเรียนรู้ได้อย่างง่าย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและชัดเจนตามวัตถุประสงค์ ของการปฏิบัติงาน ทั้งยังจะช่วยพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำที่ดีมีความสามารถ สร้างศรัทธา เป็นที่พึ่ง ของลูกน้องและเป็นที่ต้องการขององค์กร สไตล์ของภาวะผู้นำที่ถูกพัฒนามาเพื่อตอบสนองต่อ สถานการณ์ใหม่ คือภาวะผู้นำแบบผู้สอนงาน (Coaching Leadership) (Bass and Avolio (1994) ; Keller (1995) ; Bennis & Nanus (1985) ; Dubrin (1998) ; Anderson (2002) ; Hawkins, (2002))

ภาวะผู้นำแบบผู้สอนงาน เป็นภาวะที่ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ถึงวิธีการที่จะจัดการกับสถานการณ์ ที่เป็นการท้าทายองค์การให้บรรลุสำเร็จผลได้ ส่วนแนวทางในการประยุกต์ใช้นั้น ได้นำหลักการจากการฝึกสอนกีฬามาปรับใช้ โดยผู้บริหารจะทำการวิเคราะห์ พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วหาวิธีการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการแก้ไขปรับปรุงพฤติกรรม สิ่งที่น่าสนใจยิ่งในเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ก็คือ การใช้ภาวะผู้นำแบบสอนงาน ซึ่งจะได้รับการเรียนรู้การทำงานจากผู้บังคับบัญชา มองเห็น จุดบกพร่อง จุดเด่นของลูกน้อง และได้รับการแนะนำแก้ไขทันที ผู้ใต้บังคับบัญชาเอง ได้รับการสอน และชี้แนะอย่างใกล้ชิด ย่อมมีขวัญและกำลังใจดี โดย สถิติปัญญาของผู้ใต้บังคับบัญชาก็มีความสำคัญ ที่จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศ แห่งความเข้าใจซึ่งกันและกัน ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำแบบ สอนงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา (ทองใบ สดขารี (2544) ; วิโรจน์ สารรัตน์(2553) ; Certo and Certo,(2009))

สถานการณ์ในปัจจุบัน ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่มากมาย มีการบรรจุใหม่ มีการโยกย้ายมีกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติใหม่ ตลอดจนมีการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาเกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่มีความรู้ทางการบริหาร เป็นผู้กำหนดบทบาทหน้าที่ครูและบุคลากร

ในโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและพันธกิจ แผนงาน โครงการของโรงเรียน ครูผู้สอนที่บรรจุใหม่ ย้ายมารับราชการใหม่ในแต่ละโรงเรียน ย่อมขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่โรงเรียนแห่งใหม่ การที่จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะสามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำแบบสอนงาน แก่ครูและเพื่อนร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรระดับต่างๆ จำเป็นต้องมีผู้นำที่จะเป็นผู้ที่กำหนดทิศทางการดำเนินการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรของตน ผู้นำมีอยู่ในทุกระดับ ตั้งแต่สังคมหรือหน่วยงานขนาดเล็กไปจนถึงองค์กรขนาดใหญ่ ดังนั้นประสิทธิภาพของผู้นำจึงมีความสำคัญและมีผลกระทบโดยตรงกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ซึ่งหากองค์กรใดมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพหน่วยงานหรือองค์กรนั้นก็จะสามารถแข่งขันกับผู้อื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้เป็นอย่างดี

ผลการศึกษาครั้งนี้เป็นข้อมูลสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และหน่วยงานการศึกษาอื่นๆ ที่สนใจนำไปพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้บรรลุ พันธกิจ วัตถุประสงค์ของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ

กรอบความคิด/สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามกรอบแนวความคิด (Certo and Certo. 2009) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1. การรับฟังปัญหาด้วยความตั้งใจ (Listen Closely) 2. การสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจ (Give Emotional Support) 3. การเป็นแบบอย่างได้อย่างเหมาะสม (Show by Example) ดังแสดงในภาพข้างล่าง

ตัวแปรอิสระ

สถานภาพ
- ผู้บริหาร
- ครูผู้สอน

ตัวแปรตาม

พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2

1. การรับฟังปัญหาด้วยความตั้งใจ (Listen Closely)
2. การสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจ (Give Emotional Support)
3. การเป็นแบบอย่างได้อย่างเหมาะสม (Show by Example)

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงาน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัยและระเบียบวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 64 โรงเรียน
จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 256 คน ครูผู้สอน 1,206 คน รวม 1,462 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 ได้มาโดยการสุ่ม
แบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสถานภาพ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้
ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie. and Morgan.1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
448 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 156 คน ครูผู้สอน 292 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพ จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 จำนวน 3 ด้าน คือ 1) การรับฟัง
ปัญหาด้วยความตั้งใจ (Listen Closely) 2) การสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจ (Give Emotional
Support) 3) การเป็นแบบอย่างได้อย่างเหมาะสม (Show by Example)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ
พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (checklist) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert ดังนี้ ระดับ 5 หมายถึง มีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง มีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับมาก ระดับ 3 หมายถึง มีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง มีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับน้อย ระดับ 1 หมายถึง มีพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

4.1. ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบสอนงานผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา

4.2. กำหนดกรอบแนวคิด และนิยามศัพท์ ตัวแปรภาวะผู้นำแบบสอนงานผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา

4.3. นำข้อมูลที่ได้ ไปสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์

4.4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยใช้ค่า IOC มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

4.5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.889 รายด้าน เท่ากับ 0.851, 0.771 และ 0.733

4.6. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

5.1. ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เพื่อแนะนำตัวผู้วิจัยและขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีผู้บริหารและครูเป็นกลุ่มตัวอย่าง

5.2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยัง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามและเก็บคืนด้วยตัวเอง และทางไปรษณีย์ จากการส่งแบบสอบถามไป 448 ฉบับ ได้รับกลับคืน 448 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แล้ว นำมาจัดเรียงลำดับแบบสอบถาม แล้วประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดำเนินการดังนี้

6.1. วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการ แจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

6.2. วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษนนทบุรี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 มีพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 มีพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 มีพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.3. วิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยการหาค่า t (t-test)

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ใช้การคำนวณค่าสถิติดังต่อไปนี้

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.1. ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามใช้วิธีของ Rovinelli and Hambleton (ยูทธ ไกยวรรณ์. 2550)

7.2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามวิธีของ Cronbach โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.)

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การหาค่า t (t-test , Independent Samples)

ผลการวิจัย

1. พฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีพฤติกรรมการแสดงออกอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านการสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจ รองลงมาคือด้านการรับฟังปัญหาด้วยความตั้งใจ และด้านการเป็นแบบอย่างได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการรับฟังปัญหาด้วยความตั้งใจ โดยภาพรวมมีพฤติกรรมแสดงออกอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ มีความกระตือรือร้นที่จะพบปะกับบุคคลอื่นๆทั้งในและนอกองค์การ มีพฤติกรรมแสดงออกอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการที่ดีภายในสถานศึกษา มีพฤติกรรมแสดงออกอยู่ในระดับมากที่สุด และปฏิบัติตนเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีพฤติกรรมแสดงออกอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.2 พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจ โดยภาพรวมมีพฤติกรรมแสดงออกอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ กระตุ้นให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในองค์การเสมอ มีพฤติกรรมแสดงออกอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ กระตุ้นให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมมีพฤติกรรมแสดงออกอยู่ในระดับมากที่สุด และมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีพฤติกรรมแสดงออกอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.3 พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการเป็นแบบอย่างได้อย่างเหมาะสม โดยภาพรวมมีพฤติกรรมแสดงออกอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ สร้างความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือต่อสมาชิกในองค์การ มีพฤติกรรมแสดงออกอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีความสามารถในการแสดงวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน มีพฤติกรรมแสดงออกอยู่ในระดับมาก และมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสมาชิกในองค์การ มีพฤติกรรมแสดงออกอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่าครูผู้สอนทุกด้าน

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบประเด็นที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึงได้นำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีพฤติกรรมการแสดงออกอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ใกล้ชิดกับกระทรวงศึกษาธิการ บรรยากาศในการทำงานได้รับการติดตาม ประเมินผลจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมด้านการสนับสนุนมีมาก ด้านการบังคับบัญชามีน้อย และบรรยากาศโรงเรียนเป็นแบบเปิด (Hawkins. 2002) รวมทั้งการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้เกิดการเรียนรู้ความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ เกิดความเข้าใจและมีพฤติกรรมการบริหารงานที่สร้างความประทับใจให้กับทีมงาน โดยมีกระบวนการพัฒนา คือ การอบรมสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Wiley. 2007) ทักษะภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการปฏิบัติงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จ และทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญและส่งผลดีต่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้แก่ ทักษะการสร้างทีมงาน ทักษะด้านความร่วมมือ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสื่อสาร และทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ ทักษะด้านการใช้ดิจิทัล ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร ทักษะการเรียนรู้ได้เร็ว ทักษะการพิจารณาตัดสินใจ และ ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Lee. 2008, National Association of Secondary School Principals (NASSP). 2016) และ ผลการวิจัยโดยภาพรวมมีพฤติกรรมการแสดงออกอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับการวิจัยของ ดารุณี พิพัฒน์ผล ภิเชก จันทน์เอี่ยม และอรสา โกศลานนทกุล. 2553, สมรัตน์ สวยสุด. 2553, กาญจนา ศิลา. 2556, อัจฉรา โพธิ์อิน . 2556, ประเสริฐ เนียมแก้ว, นพรัตน์ ชัยเรือง และ วีรวรรณ

จงจิตร ศิริจิรกาล. 2557 และ กนกวรรณ เชื้อบ้านเกาะ . 2559) ที่พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก

2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความคิดเห็นว่สิ่งที่ตนได้ตอบแบบสอบถามเป็นสิ่งที่ได้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องและมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด ส่วนครูอาจมีความต้องการให้ผู้บริหารแสมมากกว่าตามสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าผู้บริหาร โดยเฉพาะครูที่บรรจุใหม่ยังไม่เข้าใจกระบวนการบริหารมากนัก สอดคล้องกับการวิจัยที่เปรียบเทียบความคิดเห็น จำแนกตาม จำแนกตามเพศ ชายและหญิง (ดารุณี พิพัฒน์ผลภิเชก จันทรเี่ยม และอรสา โกศลานนทกุล. 2553) จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู (กาญจนา ศิลา. 2556) จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา (อัจฉรา โพธิ์อ้น . 2556, ประเสริฐ เนียมแก้ว , นพรัตน์ ชัยเรือง และ วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล. (2557) โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ภัสรา ชูเสน. 2558)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ควรกำหนดให้มึนโยบาย แผนงาน/โครงการ การฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีความชัดเจน รวมทั้งมีการกำหนดให้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล ภายหลังการอบรมอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีพฤติกรรมแสดงออกถึงการสอนงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดอื่นๆ และสังกัดเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพเพราะจะทำให้เห็นภาวะผู้นำการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเชิงประจักษ์

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา จังหวัดอื่นๆ

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยหลายๆตัวที่เป็นปัญหาในการปรับปรุงพัฒนา ภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ เชื้อบ้านเกาะ . (2559) . ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารศึกษา คณะครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- กาญจนา ศิลา. (2556) . การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. สารนิพนธ์สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดารุณี พิพัฒน์ผล ภิเชก จันท์เอี่ยม และอรสา โกศลานนทกุล. (2553) . ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ประเสริฐ นิยมแก้ว , นพรัตน์ ชัยเรือง และ วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล. (2557) . ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช. *Journal of Humanities and Social Sciences University of Phayao* 1(2), May.-Aug. 2013.
- ทองใบ สุดซารี. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2 อุบลราชธานี : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ภัสรา ชูเสน. (2558) . ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้ ปีที่ 1 ฉบับที่ 8 มกราคม-มิถุนายน 2558* หน้า 69-77.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2550). หลักการทำวิจัยและการทำวิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2553). ตำราผู้บริหารโรงเรียน,สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.

- สมรัตน์ สวยสุด. (2553) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์อำนวยการเครือข่าย ภูพานทอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหา
บัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ.
- อัจฉรา โพธิ์อ้น . (2556) . ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- Anderson, A. P. (2002). **Transforming an elementary in to a professional learning
community through a top-down initiative.** Ed.D. dissertation, Rowan University.
- BM Bass, BJ Avolio. (1994). **Improving organization Effectiveness through
transformation leadership.** Thousand Oak : Sage
- Bennis, W.G. & Nanus, B.. (1985). **Leadership : The strategies for taking change.**
New York : Harper & Row.
- Burns, J.M. (1978). **Leadership.** New York : Harper & Row.
- C. Samuel and S. Trevis Certo. (2009). **Modern Management: Concepts and Skills.** Arizona
State University : Prentice Hall.
- Dubrin, J. A. (1998). **Leadership Research Findings, Practice, and Skill.** Boston : Houghton
Mifflin.
- Hawkins, T. L.. (2002). **Principle Leadership and Organizational Climate : a study of
Perceptions of Leadership Behavior on School Climate In International School.**
E.d.D. Dissertation, University of Minnesota.
- Keller, R. T. (1995). **Transformational Leadership Make a Difference, Research
Technology Management.** 38(3) : 4 May – June.
- Krejcie, R.E. and D.W. Morgan. (1970) "**Determining Sample Size for Research Activities.**"
Educational and Psychological, Measurement. 30 : 607-610)
- Lee, D. M. (2008). **Essential Skills for Potential School Administrators: A Case Study of
One Saskatchewan Urban School Division.** University of Saskatchewan :
Saskatoon.
- National Association of Secondary School Principals (NASSP). (2016). **Breaking Ranks: 10
Skills for Successful School Leaders.** [Online]. Available from :
https://www.nassp.org/Content/158/BR_tenskills_ExSum.pdf [Accessed 3/11/2016].
- Shermerhorn, J. R. (1999). **Management.** New York. John wiley & Sons.