

ภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2
Coaching leadership of School Director under Nontha Buri
primary educational service area office 2

ดร.จิรวัดน์ กิติพิเชษฐสรรค์¹

นักวิจัย-นักวิชาการอิสระ/อาจารย์วิทยาลัยนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

E-Mail : ub2493@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี 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 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีพฤติกรรม อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำ คือ ด้านการสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจ ด้านการรับฟังปัญหาด้วยความตั้งใจ และด้านการเป็นแบบอย่างได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็น สูงกว่าครูผู้สอนทุกด้าน

Abstract

This research aimed to 1) Study behavior coaching leadership of School Director under Nontha Buri primary educational service area office 2 2) Compare behavior coaching leadership of School Director under Nontha Buri primary educational service area office 2 classified by position. The samples used in this study were 448 school Directors and teachers classified 156 school Directors and 292 teachers sampling size using the Krejcie. & Morgan. table. The data collection was a questionnaire. The statistics used in analysis data including mean, standard deviation, t test (t-test for Independent samples).

The results showed that :

1. Behavior coaching leadership of school Director under Nontha Buri primary educational service area office 2 overall was at a high level. When considering in all aspects behavior were at a

high level, ranked from highest to lowest mean were Give Emotional, Listen Closely Support, Show by Example respectively.

2. Comparison behavior coaching leadership of school Director under Nontha Buri primary educational service area office 2 classified by position overall were statistics different at .05 level of significant and the school Director were more level of behavior than teachers.

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบสอนงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา

Keyword: Coaching leadership, school Director

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ที่สำคัญคือ การนำพาคณะหรือหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ให้งาน การณ์กับการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วในโลกยุคโลกาภิวัตน์ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจและความสามารถของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในองค์กรนั้นๆ บุคลากรทั้งหมดจึงจัดเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างหนึ่งคือการเป็นผู้สอนงาน (Coach) ให้แก่บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร เพื่อเสริมสร้างหลักประกันความสำเร็จและสร้างโอกาสความก้าวหน้าขององค์กรในอนาคต การสอนงาน (Coaching) เป็นระบบการบริหารเชิงพัฒนาการจัดเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพยั่งยืนในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรและสร้างทีมงาน รวมถึงการช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ การให้กำลังใจ และให้โอกาสในการทำงานให้ดีขึ้น การสอนงานเป็นวิธีการที่จะช่วยให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างเป็นอิสระ มีความสามารถในการวิเคราะห์ ตัดสินใจอย่างเหมาะสมสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างโดดเด่น และสามารถรับมือกับปัญหาได้ด้วยตนเอง การสอนงานช่วยค้นหาศักยภาพภายในของบุคลากร ค้นหาพลังบวกและกระตุ้นจิตใจให้นำออกมาใช้อย่างเหมาะสม สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกทั้งกับตัวบุคลากรนั้นๆ กับตัวผู้สอนงาน สร้างความสำเร็จร่วมกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Teamwork) เพิ่มความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และยังเป็นการสร้าง

บรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นได้อีกด้วย ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในกระบวนการสอนงาน และบทบาทของผู้สอนงาน โดยผสมผสานความรู้ทางวิชาการ เช่น ทักษะและเทคนิคการสอนงาน กระบวนการปฏิบัติ วิธีการให้คำปรึกษาแนะนำ การให้ Feedback ที่เหมาะสม และความรู้เชิงจิตวิทยา เช่น ความเข้าใจทางด้านบุคลิกภาพ การสังเกตพฤติกรรม การสร้างความไว้วางใจ การปรับพฤติกรรมให้เหมาะกับบุคลากรผู้ได้รับการสอนงาน เป็นแนวทางที่ผู้สอนงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้ตรงตามสถานการณ์ ลักษณะบุคคล และลักษณะขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การเชื่อมสัมพันธ์ภาพและสร้างความไว้วางใจ เพื่อสามารถสอนงานให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเรียนรู้ได้อย่างง่าย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน ทั้งยังจะช่วยพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำที่มีความสามารถ สร้างศรัทธา เป็นที่พึ่งของลูกน้องและเป็นที่ต้องการขององค์กร สไตล์ของภาวะผู้นำที่ถูกพัฒนามาเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ใหม่ คือภาวะผู้นำแบบผู้สอนงาน (Coaching Leadership) [1,2,3,4,5,6]

ภาวะผู้นำแบบผู้สอนงาน (Coaching Leadership) เป็นภาวะที่ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ถึงวิธีการที่จะจัดการกับสถานการณ์ที่เป็นการทำทนายองค์การให้บรรลุสำเร็จผลได้ ส่วนแนวทางในการประยุกต์ใช้นั้น ได้นำหลักการจากการฝึกสอนกีฬาามาปรับใช้ โดยผู้บริหารจะทำการวิเคราะห์พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วหา

วิธีการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ไข ปรับปรุงพฤติกรรม สิ่งที่น่าสนใจยิ่งในเรื่องการพัฒนา สมรรถนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ก็คือ การใช้ภาวะผู้นำ แบบสอนงาน ซึ่งจะได้รับ การเรียนรู้การทำงานจาก ผู้บังคับบัญชา มองเห็นจุดบกพร่อง จุดเด่นของลูกน้อง และได้รับการแนะนำแก้ไขทันที ผู้ใต้บังคับบัญชาเอง ได้รับการสอนและชี้แนะอย่างใกล้ชิด ย่อมมีขวัญและ กำลังใจดี แต่ทั้งนี้และทั้งนั้น แบบแผนของผู้นำ, สติปัญญาของผู้ใต้บังคับบัญชาก็มีความสำคัญที่จะช่วย ส่งเสริมบรรยากาศ แห่งความเข้าใจซึ่งกันและกัน ผู้ศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำแบบสอนงาน (Coaching Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษา [7,8,9]

สถานการณ์ในปัจจุบัน ผู้บริหารโรงเรียนมี บทบาทหน้าที่มากมาย มีการบรรจุใหม่ มีการโยกย้ายมี กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติใหม่ ตลอดจนมีการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาเกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นที่มีความรู้ทางการบริหาร เป็นผู้กำหนดบทบาท หน้าที่ครูและบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ตามเป้าหมายและพันธกิจ แผนงาน โครงการของ โรงเรียน ครูผู้สอนที่บรรจุใหม่ ย้ายมารับราชการใหม่ใน แต่ละโรงเรียน ย่อมขาดความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานที่โรงเรียนแห่งใหม่ การที่จะทำให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะสามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำแบบสอนงาน (Coaching Leadership) แก่ครูและเพื่อนร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ ตลอดเวลา

หน่วยงานหรือองค์กรระดับต่างๆ จำเป็นต้องมี ผู้นำที่จะเป็นผู้ที่กำหนดทิศทาง การดำเนินการตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กร ของตน ผู้นำมีอยู่ในทุกระดับตั้งแต่สังคมหรือหน่วยงาน ขนาดเล็กไปจนถึงองค์กรขนาดใหญ่ ดังนั้นประสิทธิภาพ ของผู้นำจึงมีความสำคัญและมีผลกระทบโดยตรงกับ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ซึ่งหาก องค์กรใดมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพหน่วยงานหรือองค์กร

นั้นก็จะสามารถแข่งขันกับผู้อื่นและประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ได้เป็นอย่างดี

ผลการศึกษาครั้งนี้เป็นข้อมูลสำคัญต่อผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 และหน่วยงานการศึกษา อื่นๆ ที่สนใจนำไปพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงาน ซึ่งจะ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนา บุคลากรในสถานศึกษา ทำให้บรรลุ พันธกิจ วัตถุประสงค์ของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำ แบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำ แบบสอนงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง

ทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ คือกระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ผู้ตามต้อง ได้รับผลเกินเป้าหมายที่กำหนดเจตคติ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตาม ต้องได้รับการ เปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปในระดับสูง โดยใช้อิทธิพล ต่อพฤติกรรมของกลุ่ม เพื่อให้ได้รับความ สำเร็จตาม เป้าหมายต่างๆ [10], ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่ จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร[11], ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการชักจูงใจให้ผู้อื่นมุ่งมั่นทำงาน เพื่อให้งาน สำเร็จตามเป้าประสงค์ [12]

สไตล์ของภาวะผู้นำที่ถูกพัฒนามาเพื่อตอบสนอง ต่อสถานการณ์ใหม่มี 4 แบบ [7,13]

1. ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) โดยสาระของทฤษฎี

ชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จในการสร้างแรงจูงใจขององค์กร เกิดขึ้นเนื่องจากความเชื่อของบุคลากร เชื่อมั่นต่อองค์กรตลอดจนเกิดความภาคภูมิใจในค่านิยมเกี่ยวกับความเป็นธรรม และความมีศักดิ์ศรีขององค์กร สไตล์ภาวะผู้นำแบบนี้จะสร้างสรรค์ภารกิจใหม่ๆขึ้นในองค์กร ส่งเสริมให้แสวงหาวิธีใหม่ๆในการแก้ปัญหาและส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนขององค์กร เกิดการเรียนรู้และเป็นสไตล์ภาวะผู้นำที่มีลักษณะใกล้เคียงกับภาวะผู้นำแบบบารมี และภาวะผู้นำแบบสร้างแรงจูงใจ

2. ภาวะผู้นำแบบผู้สอนงาน (Coaching Leadership) ภาวะผู้นำที่ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ถึงวิธีการที่จะจัดการกับสถานการณ์ที่เป็นการท้าทายองค์กรให้บรรลุสำเร็จผลได้ ส่วนแนวทางในการประยุกต์นั้น ได้นำการจากฝึกสอนกีฬา มาปรับใช้ โดยผู้บริหารจะทำการวิเคราะห์พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วหาวิธีการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ไขปรับปรุงพฤติกรรม

3. ภาวะผู้นำแบบพิเศษ (Super Leadership) เป็นวิธีการนำผู้อื่นโดยการแสดงให้เห็นว่า บุคคลจะสามารถนำตนเองได้อย่างไร กล่าวคือ ผู้นำแบบพิเศษ จะประสบผลสำเร็จได้ ก็ต่อเมื่อสามารถพัฒนาผู้ตามให้เป็นบุคคลที่มีผลิตภาพสูง ทำงานได้อย่างอิสระและต้องการให้ผู้มาเข้ามาควบคุมน้อยที่สุด สำหรับความสำคัญอย่างยิ่งของผู้นำแบบพิเศษ คือความสามารถในการสอนให้ลูกน้องมีความสามารถในการคิดตามวิธีการของลูกน้องแต่ละคน พร้อมกับสามารถกระทำกิจกรรมต่างๆได้อย่างเป็นรูปธรรม และดำเนินการได้อย่างอิสระ ผู้นำแบบพิเศษจะพยายามส่งเสริมให้บุคลากรได้ขจัดความคิด และความเชื่อที่ไม่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานออกไปจากความคิดพร้อมให้ทดแทนด้วยความเชื่อในทางบวกและเป็นรูปธรรม นอกจากนี้แล้ว ผู้นำแบบพิเศษยังจะต้องสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการยอมรับพวกเขาอย่างจริงจัง

4. ภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) เป็นภาวะผู้นำอยู่บนพื้นฐานที่ว่า ผู้นำเป็นนายจ้างของตนเอง ผู้นำตามทฤษฎีนี้มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรในการแก้ปัญหาวิกฤติ เขาจะต้องดำเนินการราวกับว่า เขาเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงในทางการเงินสูงในการลงทุนแต่ก็อาจทำกำไรได้อย่างสูงถ้าอีกฝ่ายเกิดพ่ายแพ้ไป ถือว่ามีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร

ภาวะผู้นำแบบสอนงาน (Coaching Leadership) [9]

คือภาวะผู้นำ ที่ผู้บริหารให้คำแนะนำ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงวิธีการที่จะจัดการกับสถานการณ์ที่เป็นการท้าทายองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จได้ ส่วนแนวทางในการประยุกต์ต้องนำวิธีการจากการฝึกสอนกีฬามาปรับใช้โดยที่ผู้บริหารจะทำการวิเคราะห์พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วหาวิธีการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ไขปรับปรุง พฤติกรรม ส่วนคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบผู้สอนงานที่มีประสิทธิผล พฤติกรรมของภาวะผู้นำแบบสอนงาน (Coaching Behavior) ที่นำไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้

1. การรับฟังปัญหาด้วยความตั้งใจ (Listen Closely) ผู้นำแบบสอนงานพยายามมองปัญหาทั้งสองด้าน กล่าวคือ จะต้องรวบรวมข้อความจริงจากสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพูด และขณะเดียวกันก็ต้องใส่ใจต่อความรู้สึก และอารมณ์ที่แอบแฝงอยู่เบื้องหลังสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงออก ซึ่งถือว่าเป็นศิลปะการฟังที่ดี และต้องไม่ตกหลุมพรางของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังข้อมูลแสดง ลักษณะของภาวะผู้นำแบบผู้สอนงาน (Coaching Leadership) ที่มีประสิทธิผล คุณลักษณะเจตคติ หรือพฤติกรรม (Trait, Attitude, of Behavior)

2. การสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจ (Give Emotional Support) ผู้นำแบบสอนงานจะต้องให้กำลังใจพนักงาน เพื่อจูงใจให้เขาทำงานในองค์กรประสบผลสำเร็จ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบรรลุเป้าหมายของงาน

และเป้าหมายส่วนตัวของพวกเขา ด้วยการทำให้ทางสู่เป้าหมายให้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายในการได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานเช่น เงิน งานที่น่าสนใจ การเลื่อนขั้น โอกาสเพื่อความเจริญก้าวหน้า และการพัฒนาตนเอง ซึ่งในการที่จะได้ผลดังกล่าวนี้ผู้นำจะต้องจำแนกบทบาทของตำแหน่งและงานอย่างชัดเจน ช่วยจัดสิ่งขัดขวางการทำงานออกไป ให้การสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมกำหนดเป้าหมาย สนับสนุนความพยายามและการร่วมมือของกลุ่ม เพิ่มโอกาสเพื่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนในการทำงานโดยไม่ควบคุมและกดดันภายในองค์กร การจะให้ผลตอบแทนต้องชัดเจนและไม่ปิดบังหรือกีดกันสิ่งที่ลูกน้องหรือบุคคลอื่นมุ่งหวัง

3. การเป็นแบบอย่างได้อย่างเหมาะสม (Show by Example) ผู้นำแบบสอนงานสามารถแสดงวิธีการทำงาน ให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสมและสามารถแสดงวิธีการแก้ปัญหาในการทำงาน หรือวิธีการแก้ปัญหาการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพแสดงให้เห็นว่าตนเองมีความเชี่ยวชาญ และสร้างความไว้วางใจ (trust) และความนับถือ (respect) จากผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีกลยุทธ์ ภาวะผู้นำแบบผู้สอนงานเป็นทางเลือกใหม่ที่ช่วยให้องค์กรสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรจากศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ผู้บริหารได้ทำหน้าที่ในการแนะนำ และเป็นพี่เลี้ยงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างโอกาสในการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ได้เป็นอย่างดี

ผู้นำแบบผู้สอนงาน (The Coaching Leader) [14] ผู้นำแบบนี้ประกอบขึ้นด้วยสมรรถนะความฉลาดรู้ทางด้านอารมณ์ใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะในการเข้าใจผู้อื่น 2) สมรรถนะในการพัฒนาผู้อื่น (Developing others) และ 3) สมรรถนะในการตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness) ผู้นำแบบผู้สอนงานจะยึดหลักการสอนผู้อื่นให้สามารถค้นพบจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง โดยพยายามเชื่อมโยงเข้ากับเป้าหมายของงานที่ปฏิบัติ ผู้นำจะใช้วิธีการกระตุ้น

ให้ผู้ตามจัดทำแผนพัฒนาตนเองที่ชัดเจนขึ้น เป็นผู้นำที่เก่งในการมอบหมายงาน รวมทั้งการสร้างความรู้สึกท้าทายและความผูกพันต่อเป้าหมายให้กับผู้ปฏิบัติงาน

แนวปฏิบัติในการเป็นผู้นำแบบผู้สอนงาน (The Coaching leader) [14]

1. ใส่ใจรับฟังถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน
2. ยึดหลักการสอนงานไปตามขีดความสามารถและการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงาน มากกว่ายึดตามความต้องการของผู้สอนงานเอง
3. แสดงออกด้วยการรับฟังอย่างตั้งใจและด้วยความเห็นใจต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง
4. ใช้คำถามหลักและสำคัญ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานคิดถึงผลดีที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง
สร้างความท้าทายเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานคิดและทำงานด้วยวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิม
5. ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาตนเองได้อย่างชัดเจน
6. ให้ข้อมูลย้อนกลับถึงผลของการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างสม่ำเสมอ
7. ให้คำชม และ แสดงการยอมรับอย่างเหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

งานวิจัยในประเทศ

ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ชายและหญิง พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 [15], ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1. ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง มีการรับรู้ตาม

สภาพที่เป็นจริงว่าผู้บริหารสถานศึกษามี พฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำทั้งด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์อยู่ใน ระดับสูง นอกจากนี้ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคาดหวังว่า ผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมที่ แสดงออกทั้งในด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์อำนวยการเครือข่ายภูพานทอง จากสภาพ ที่เป็นจริงและ สภาพความคาดหวังของครู ที่ แสดงออกในด้านมุ่งงาน และ มุ่งสัมพันธ์ พบว่าสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์อำนวยการเครือข่าย ภูพานทอง มีสูงกว่า สภาพที่เป็นจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 [16], ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนสองด้านได้แก่ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์และด้านการไว้วางใจ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ofครู พบว่าโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 [17] ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก 2) ผลการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05[18] ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชผลการวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 [19] ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ(2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกตามประเภทขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 [20] ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

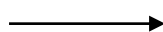
2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก [21]

งานวิจัยต่างประเทศ

ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำแบบบรรยากาศองค์การ : กรณีศึกษารับรู้ของพฤติกรรมผู้นำผ่านบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในโรงเรียนนานาชาติ การวิจัยเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้พฤติกรรมของตนเองของผู้บริหารและครู และการรับรู้พฤติกรรมโดยรวม โดยใช้ระดับการชี้วัดบรรยากาศของโรงเรียนแบบเปิด มีการทดสอบพฤติกรรมผู้นำ 3 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุน ด้านการบังคับบัญชา และด้านข้อจำกัด และตัวชี้วัดพฤติกรรมครู 3 ด้าน คือ ด้านเกี่ยวกับสถาบัน ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการใช้เวลาว่าง พบว่าพฤติกรรมของผู้นำมีผลกระทบต่อบรรยากาศของโรงเรียนในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ และยังพบว่าผู้นำมีพฤติกรรมด้านการสนับสนุนมีมาก ด้านการบังคับบัญชามีน้อย และบรรยากาศโรงเรียนเป็นแบบเปิดในโรงเรียนที่มีคะแนนด้านพฤติกรรมผู้นำสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของดัชนีมาตรฐานแบบเปิด พบว่า การรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนเป็นแบบเปิด ในโรงเรียนที่มีคะแนนด้านพฤติกรรมผู้นำต่ำกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานแบบเปิด พบว่าการรับรู้ของครูต่อบรรยากาศโรงเรียนเป็นแบบเปิด [22] พบว่า การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้เกิดการเรียนรู้ ความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ เกิดความเข้าใจและมีพฤติกรรมการทำงานที่สร้างความประทับใจให้กับทีมงาน โดยมีกระบวนการพัฒนา คือ การอบรมสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม [23] ได้ศึกษาทักษะภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จ พบว่า ทักษะภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ตัวแปรอิสระ

สถานภาพ
- ผู้บริหาร
- ครูผู้สอน



ให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ทักษะการสร้างทีมงาน (team building skill) ทักษะด้านความร่วมมือ (Collaboration skill) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ (Critical thinking and creativity skill) ทักษะด้านการแก้ปัญหา (Problem solving skill) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication skill) และทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning innovation skill) [24] และงานวิจัย พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญและส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม (teamwork skill) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem solving skills) ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ (critical thinking and creativity skill) ทักษะด้านการสื่อสาร (communication skill) ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (learning innovation skill) ทักษะการใช้ดิจิทัล (digital literacy skills) ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร (setting instructional direction skill) ทักษะการเรียนรู้ได้เร็ว (sensitivity skill) ทักษะการพิจารณาตัดสินใจ (adjustment skill) และ ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (results orientation skill) [25]

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ตามกรอบแนวความคิด [9] ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1. การรับฟังปัญหาด้วยความตั้งใจ (Listen Closely) 2. การสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจ (Give Emotional Support) 3. การเป็นแบบอย่างได้อย่างเหมาะสม (Show by Example) ดังแสดงในภาพข้างล่าง

ตัวแปรตาม

พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

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

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มีความแตกต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 64 โรงเรียน จำแนกเป็น

ผู้บริหารสถานศึกษา	256 คน
ครูผู้สอน	1,206 คน
รวม	1,462 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 ได้มาโดยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสถานภาพ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน [26] ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 448 คนจำแนกเป็น

ผู้บริหารสถานศึกษา	156 คน
ครูผู้สอน	292 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 3 ด้าน คือ

1. การรับฟังปัญหาด้วยความตั้งใจ (Listen Closely)
2. การสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจ (Give Emotional Support)

3. การเป็นแบบอย่างได้อย่างเหมาะสม (Show by Example)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (checklist) สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษานนทบุรี 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

เครื่องมือในการใช้วิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบสอนงานผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา
2. กำหนดกรอบแนวคิด และนิยามศัพท์ ตัวแปรภาวะผู้นำแบบสอนงานผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา
3. นำข้อมูลที่ได้ ไปสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าฉบับร่างตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์
4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยใช้ค่า IOC แบบสอบทุกข้อมีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) [19] ใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.889 รายด้าน เท่ากับ 0.851, 0.771 และ 0.733

6. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมี ขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 เพื่อแนะนำตัว ผู้วิจัยและขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือจากสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีผู้บริหารและครูเป็นกลุ่ม ตัวอย่าง

2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยัง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามและเก็บคืนด้วยตัวเอง และทางไปรษณีย์ จากการส่งแบบสอบถามไป 448 ฉบับ ได้รับกลับคืน 448 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความ ถูกต้องและความสมบูรณ์แล้ว นำมาจัดเรียงลำดับ แบบสอบถาม แล้วประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทาง สถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการ

แจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายตามเกณฑ์ต่อไปนี้ [27]

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

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบ สอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนก ตามตำแหน่ง โดยการหาค่า t (t-test)

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ใช้การคำนวณค่าสถิติ ดังต่อไปนี้ สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ใช้วิธีของ Rovinelli and Hambleton [28]

2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามวิธี ของ Cronbach โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค

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 เรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ด้านการสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจมีพฤติกรรมการแสดงออกอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการรับฟังปัญหาด้วยความตั้งใจ มีพฤติกรรมการแสดงออกอยู่ในระดับมากและด้านการเป็นแบบอย่างได้อย่างเหมาะสมมีพฤติกรรมการแสดงออกอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

1.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการรับฟังปัญหาด้วยความตั้งใจ โดยภาพรวมมีพฤติกรรมการแสดงออกอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำ 3 อันดับแรก คือมีความกระตือรือร้นที่จะพบปะกับบุคคลอื่นๆทั้งในและนอกองค์กร มีพฤติกรรมการแสดงออกอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการที่ดีภายในสถานศึกษา มีพฤติกรรมการแสดงออกอยู่ในระดับมากที่สุด และปฏิบัติตนเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีพฤติกรรมการแสดงออกอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.2 พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจ โดยภาพรวมมีพฤติกรรมการแสดงออกอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำ 3 อันดับแรก คือ กระตุ้นให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในองค์กรเสมอ มีพฤติกรรมการแสดงออกอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ กระตุ้นให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมมีพฤติกรรมการแสดงออกอยู่ในระดับมากที่สุด และมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน มีพฤติกรรมการแสดงออกอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.3 พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ด้านการเป็นแบบอย่างได้อย่างเหมาะสม โดยภาพรวมมีพฤติกรรมการแสดงออกอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำ 3 อันดับแรก คือสร้างความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือต่อสมาชิกในองค์กร มีพฤติกรรมการแสดงออกอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีความสามารถในการแสดงวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน มีพฤติกรรมการแสดงออกอยู่ในระดับมาก และมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสมาชิกในองค์กร มีพฤติกรรมการแสดงออกอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าครูผู้สอนทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 พบประเด็นที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึงได้นำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีพฤติกรรมการแสดงออกอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 2 อยู่ใกล้ชิดกับกระทรวงศึกษาธิการ บรรยากาศในการทำงานได้รับการติดตาม ประเมินผลจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมด้านการสนับสนุนมีมาก ด้านการบังคับบัญชาไม่น้อย และบรรยากาศ

โรงเรียนเป็นแบบเปิด [22] รวมทั้งการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้เกิดการเรียนรู้ ความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ เกิดความเข้าใจและมีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่สร้างความประทับใจให้กับทีมงาน โดยมีกระบวนการพัฒนาคือ การอบรมสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม [23] ทักษะภาวะผู้นำโรงเรียนที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการปฏิบัติงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จ และทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญและส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้แก่ ทักษะการสร้างทีมงาน ทักษะด้านความร่วมมือ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสื่อสาร และทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ ทักษะด้านการใช้ดิจิทัล ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร ทักษะการเรียนรู้ได้เร็ว ทักษะการพิจารณาตัดสินใจ และ ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ [24,25] และผลการวิจัยโดยภาพรวมมีพฤติกรรมกรรมการแสดงออกอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ [15,16,17,18,19,21] ที่พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความคิดเห็นว่สิ่งที่ตนได้ตอบแบบสอบถามเป็นสิ่งที่ได้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องและมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด ส่วนครุมีความคิดเห็นแตกต่างกันไปตามอายุและประสบการณ์ในการทำงาน จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าผู้บริหาร โดยเฉพาะครูที่บรรจุใหม่ยังไม่เข้าใจกระบวนการบริหารมากนัก สอดคล้องกับการวิจัยที่เปรียบเทียบความคิดเห็น จำแนกตาม จำแนกตามเพศชายและหญิง [15] จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู [17] จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน

วุฒิการศึกษา วิชยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา [18,19] โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 [20]

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ควรกำหนดให้มีนโยบายแผนงาน/โครงการ การฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีความชัดเจน รวมทั้งมีการกำหนดให้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล ภายหลังกการอบรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูผู้สอนมีพฤติกรรมแสดงออกถึงการสอนงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับกรวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดอื่นๆ และสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพราะจะทำให้เห็นภาวะผู้นำการสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเชิงประจักษ์

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดอื่นๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยหลายๆตัวที่เป็นปัญหาในการปรับปรุงพัฒนา ภาวะผู้นำแบบสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- [1] Bass and Avolio. (1994). Improving organization Effectiveness through transformation leadership Thousand

- Oak : Sage
- [2] Keller, Robert T. (1995). Transformational Leadership Make a Difference, Research Technology Management 38(3) : 4 May – June.
- [3] Bennis, W.G. & Nanus, B.. (1985). Leadership : The strategies for taking change New York : Harper & Row.
- [4] Dubrin, J. A. (1998). Leadership Research Findings, Practice, and Skill. Boston : Houghton Mifflin.
- [5] Anderson, A. P. (2002). Transforming an elementary in to a professional learning community through a top-down initiative Ed.D. Rowan University.
- [6] Hawkins, Thomas Lee. (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.
- [7] ทองใบ สุดชาติ. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจพิมพ์ครั้งที่ 2 อุบลราชธานี : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- [8] วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). ตำราผู้บริหารโรงเรียน, สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- [9] Certo C. Samuel and S. Trevis Certo. (2009). Modern Management: Concepts and Skills. Arizona State University: Prentice Hall.
- [10] Bass, Bernard M. (1985). Leadership and Performance beyond Expectations New York : The Free Press.
- [11] Dubrin, J.A. (1998). Leadership Research Findings, Practice, and Skill. Boston: Houghton Mifflin.
- [12] Shermerhorn, J. R. (1999). Management New York. John Wiley & Sons.
- [13] Burns, J.M. (1978). Leadership New York : Harper & Row.
- [14] สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2559). แบบภาวะผู้นำที่ฉลาดรู้ทางอารมณ์ต่อสัมฤทธิ์ผลขององค์กร (EQ Leadership Styles That Gets Results) สืบค้นจาก <http://suthep.cru.in.th> เมื่อ 12/11/2559.
- [15] ดารุณี พิพัฒน์ผล พิเชก จันทร์เอี่ยม และอรสา โกศลานนท์กุล. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- [16] สมรัตน์ สวยสุด. (2553) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์อำนวยการเครือข่าย ภูพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ.
- [17] กาญจนา ศิล. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. สารนิพนธ์สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- [18] อัจฉรา โพธิ์อิน . (2556) . ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- [19] ประเสริฐ เนียมแก้ว , นพรัตน์ ชัยเรือง และ วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล. (2557) . ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช. Journal of Humanities and Social Sciences University of Phayao Vol. 1, No. 2, May.-Aug. 2013.
- [20] ภัสรา ชูเสน. (2558) . ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, วารสารเทคโนโลยีภาคใต้ ปีที่ 1 ฉบับที่ 8 มกราคม-มิถุนายน 2558 หน้า 69-77.
- [21] กนกวรรณ เชื้อบ้านเกาะ . (2559) . ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารศึกษา คณะครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- [22] Hawkins, Thomas Lee. (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.
- [23] Wiley. Ejimofor, F. O. (2007). Principals' Transformational Leadership Skills and Their Teacher's Job Satisfaction in Nigeria. Dissertation Ph.D. Thesis in Philosophy. Cleveland State University : Nigeria.
- [24] Lee, D. M. (2008). Essential Skills for Potential School Administrators: A Case Study of One Saskatchewan Urban School Division. University of Saskatchewan : Saskatoon.
- [25] 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].
- [26] Krejcie, R.E. and D.W. Morgan. (1970) "Determining Sample Size for Research Activities." Educational and Psychological Measurement. 30 : 607-610
- [27] บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- [28] ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2536). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.