

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 12

Leadership of Educational Administrators in Small-sized Schools under the Secondary  
Educational Service Area Office 12

ฐานันท์ ขวัญเมือง\*<sup>1</sup> อรุณ จุติผล\*\*<sup>2</sup> และ พรศักดิ์ จินา\*\*\*<sup>3</sup>

<sup>1</sup>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

<sup>2</sup>บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

<sup>3</sup>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12

E-mail: kik.game@hotmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษา บทบาทหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 มีภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความมีбарมี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษา และบทบาทหน้าที่ ของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า

2.1 ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำโดยรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเป็นรายด้าน พบว่ามีด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลเพียงด้านเดียวเท่านั้นที่ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่ามีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อทดสอบความแตกต่างของภาวะผู้นำด้านนี้เป็นรายคู่ระหว่างครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างจาก ผู้ที่มีประสบการณ์ จำนวน 2 คู่ คือ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำมากกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-15 ปี และ 16-20 ปี

2.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีบทบาทหน้าที่ต่างกัน เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้าน ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก

### Abstract

The purpose of this research aimed to study and compare leadership of school administrators in small-sized schools under the Secondary Educational Service Area Office 12 as classified by gender, working experience, educational experience and roles. The samples were 291 academic teachers and school administrators. The instruments were questionnaires and statistics employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way analysis of variance (One-Way ANOVA).

The research findings were as follows:

1. The overall of school administrators' leadership in small-sized schools was at a high level. When considering each aspect, it was found that the inspiration was in the highest level, followed by charisma, stimulation of intelligence, and interpersonal relationship, respectively.
2. The comparison of the leadership of school administrators as classified by gender, working experience, educational experience and roles of the academic teachers and school administrators showed:
  - 2.1 The difference in gender statistical significance at .05 level;
  - 2.2 No difference in educational experience;
  - 2.3 No difference in working experience; except the difference in interpersonal relationship with statistical significance at .05 level;
  - 2.4 No difference in roles;

**Keywords:** Leadership, School Administrators, School Size

### บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 ข้อ 3 ได้กำหนดให้พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมาย เพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกรวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย ค่านิยม ประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษา ในมาตราที่ 9 ให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ต้องยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กร

วิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นโดยยึดหลักความเป็นเอกภาพ เจริญนโยบายและมีความหลากหลาย เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพและความต้องการในแต่ละระดับหรือท้องถิ่น ดังปรากฏในบทบัญญัติในมาตราที่ 39 ที่ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2545) จะเห็นได้ว่าการบริหารการศึกษามีลักษณะที่แตกต่างไปจากเดิมทำให้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อบริหารจัดการในรูปแบบใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับดังกล่าวโดยมีผู้บริหารหรือผู้นำซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญและต้องเตรียมพร้อมในตนเองในทุกๆด้านต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการหรือประสบการณ์และที่สำคัญคือ ผู้บริหารต้องมี ภาวะผู้นำ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำย่อมนำพาซึ่งคุณค่าและประโยชน์ให้แก่กลุ่มและองค์กร การเป็นผู้นำจึงเป็นศิลปะของการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นมีความเชื่อมั่น

ในตัวผู้นำ มีความเคารพนับถือและให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจ (พรนพ พุกกะพันธุ์ 2544) ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ สร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความกล้าคิด กล้าทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา (อุดม สิงโตทอง 2550) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงจะเป็นสิ่งที่สามารถจูงใจให้ครูอาจารย์ให้ความร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Ideological Influence) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Development) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Motivation) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเหมาะกับยุคปฏิรูปการศึกษานี้ เพราะจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งบุคลากรและองค์การ (ประภา อัครพงษ์พันธุ์ 2552)

การจัดการศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาที่มีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ หากผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำที่ดี ส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมาย ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือตัวผู้นำในการจัดการความขัดแย้ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การทราบถึงสาเหตุหรือแหล่งที่มาของโอกาสในการเกิดความขัดแย้ง เพื่อที่จะหาแนวทางในการรับมือและจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แต่ในปัจจุบันพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยที่ขาดความเป็นภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง จนทำให้เกิดปัญหาด้านการบริหารจัดการ การศึกษา ที่ขาดประสิทธิภาพเห็นได้ชัดจากเยาวชนไทยยังเรียนโดยใช้วิธีท่องจำ อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ ขาดทักษะในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหาด้วยตัวเองไม่ได้ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพของการศึกษาโดยรวม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 12 ซึ่งมีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะด้าน เพื่อนำไปวิเคราะห์ถึงปัญหาของสถานศึกษาในการกระบวนการบริหารของสถานศึกษาต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 12
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 12 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษา และบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 12 จำนวน 1,166 คน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 237 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 54 คน ของสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 12 รวมทั้งสิ้น 291 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบเชิงชั้นภูมิ

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 % ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ
  - ปัจจัยส่วนบุคคล
    - 1.1 เพศ
    - 1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน
    - 1.3 การศึกษา
    - 1.4 บทบาทหน้าที่
2. ตัวแปรตาม
  - ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
    - 2.1 ด้านความมีปารมิตี
    - 2.2 ด้านการดลใจ
    - 2.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
    - 2.4 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ขอบเขตด้านประชากร

ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12

#### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 มี 4 ด้าน โดยการศึกษาภาวะผู้นำของงานวิจัยได้เป็น 4 แนวทาง ดังต่อไปนี้ คือ ศึกษาอำนาจ-อิทธิพล (Power-Influence Approach) ของผู้นำ ศึกษาคุณลักษณะ (Trait Approach) ของผู้นำ ศึกษาพฤติกรรม (Behavior Approach) ของผู้นำ และศึกษาสถานการณ์ (Situational Approach) ของผู้นำ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง 2553) คือ

- 1) ด้านความมีบารมี
- 2) ด้านการตัดสินใจ
- 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา
- 4) ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

#### 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาซึ่งเป็นสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 12

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ ที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และบทบาทหน้าที่ เป็นแบบสอบถามแบบมีคำตอบให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ด้านความมีบารมี ด้านการตัดสินใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล จำนวน 38 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

เพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผล

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัย ได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายและ/หรือกรอบการวิจัย ในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อสอบถามข้อมูลทั่วไปและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12

3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และทำการปรับปรุงเนื้อหา

4. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้ในข้อ 3 ไปทดสอบครั้งที่ 2 (Try Out) เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ - Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าเท่ากับ 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 4 มาจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ประสานเพื่อขออนุญาตผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อแจ้งความจำนงเพื่อเก็บข้อมูล

2. นำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างตามวันและเวลา โดยแจกแบบสอบถามตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละสถานศึกษา พร้อมอธิบายให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจก่อนลงมือตอบแบบสอบถามหรือตอบข้อซักถามกรณีกลุ่มตัวอย่างมีความสงสัยในการตอบแบบสอบถาม

3. หลังจากอธิบายการตอบแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างลงมือตอบแบบสอบถามและผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency)

ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทั้ง 4 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนในการตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การพิจารณาระดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เทียบกับเกณฑ์ประเมินตามแนวคิดของ เบสท์ (บุญมี พันธุ์ไทย 2546) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50–5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50–4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50–3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50–2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามและจำแนกข้อมูลที่มีเนื้อหาเดียวกันไว้ เพื่อใช้ในการสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

### สรุปผลการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 มีภาวะผู้นำโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการคล้อย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ ) รองลงมา คือ ด้านความมีบารมี ( $\bar{X} = 4.02$ ) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $\bar{X} = 3.91$ ) และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.82$ ) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน การศึกษาและบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า

2.1 ครูผู้สอนและผู้บริหารการศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกัน

2.2 ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ที่พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ปรากฏว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 แตกต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5 ปี–15 ปี และ 16 ปี–20 ปี

2.4 ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยรวมและรายด้าน

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 มีภาวะผู้นำโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการคล้อย ด้านความมีบารมี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เพราะว่าการตัดสินใจ ความมีบารมี การกระตุ้นการ ใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ ผู้บริหารต้องคำนึงถึงในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นลักษณะของ ผู้บริหารที่ครูผู้สอนพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การโน้มน้าวชักจูงให้คนอื่นเต็มใจ และยินดีเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถกระตุ้น ให้ผู้ร่วมงานเห็น แนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญญา มีการส่งเสริมและ สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ส่งผล ให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลรัศมี สิริกรวุฒิพงศ์ (2553) ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554) และพระมนัส อคคธมโม (2554 )

2. ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการ ศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เพราะ ว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าระดับ ปริญญาตรี มีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่ง พัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาผู้นำ ไม่สร้างความสัมพันธ์อันดีกับ เพื่อนร่วมงาน ก็ไม่อาจเติบโตก้าวหน้าได้ ผู้บริหารจึงควร ให้ความรักความปรารถนาดีต่อผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมนัส อคคธมโม (2554)

3. ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการบริหารงานของ โรงเรียน และความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยในการสร้างความ สำเร็จของผลผลิตทางการศึกษา ซึ่งเกิดจากผู้อำนวยการที่ ได้รับการฝึกฝนภาวะผู้นำ มีการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใหม่ ๆ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dinham and Stephen (2005)

4. ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิด เห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่า

ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่าภาวะ ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน อย่างยิ่งทั้ง ในด้านความมีบารมี ด้านการตัดสินใจ ด้านการกระตุ้นการ ใช้ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล การที่จะบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสร้างบารมี สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการใช้ปัญญา และการให้ความสำคัญ ซึ่งเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษา การปฏิรูป การศึกษาให้เกิดขึ้นภายในองค์กรทั้งระบบ สถานศึกษาจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ได้หากผู้บริหารสถานศึกษา ขาดภาวะผู้นำอย่างแท้จริง หรือมีภาวะผู้นำที่ไร้ประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลรัศมี สิริกรวุฒิพงศ์ (2553) ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554) และพระมนัส อคคธมโมสม ถวิล (2554 )

#### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะต่อโรงเรียน ต่าง ๆ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่ได้ สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ควรนำ ข้อมูลที่ได้ไปวางแผนเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติต่อไป

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการติดตามการนำผลการดำเนินงาน มาปฏิบัติในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดอื่นๆ

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดอื่นๆ

#### กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ดี เนื่องจากได้รับความกรุณา ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อย่างดียิ่งจาก ดร.อรุณ จุติผล ประธานกรรมการที่ปรึกษา และดร.พรศักดิ์ จินา กรรมการที่ปรึกษา ทำให้ผู้วิจัยได้รับ แนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์

อย่างกว้างขวางในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

### เอกสารอ้างอิง

- กุลรัศมี สิริกรวุฒิพงค์. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักงาน. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2545.
- บุญมี พันธุ์ไทย. ระเบียบวิธีวิจัยการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545.
- ประภา อัครพงศ์พันธุ์. รายงานโครงการเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบของผู้เรียนโรงเรียนภูวิงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2. (ออนไลน์) 2552 (อ้างเมื่อ 10 มกราคม 2558). จาก [http://www.kroobannok.com/board\\_view.php?b\\_id=62357&bcid\\_id](http://www.kroobannok.com/board_view.php?b_id=62357&bcid_id)
- พรนพ พุกกะพันธุ์. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์, 2544.
- พระมนัส อัครคมโมสมถวิล. ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรราชวิทยาลัย, 2554.
- ศศิวิมล สุขชนารักษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. ภาวะผู้นำฝ่ายบริการ. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา, 2553.

- อุดม สิงโตทอง. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.
- Dinham and Stephen. Principal Leadership for Outstanding Educational Outcomes. *Journall of Educational Administration*. 43, 4 (2005): 338-356.