

ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21
: กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29
ในเขตเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี*

Teacher's Opinions Toward the Leadership of Secondary School Administrators
in the 21st Century : A Case Study of Schools Under the Secondary
Educational Service Area Office 29 in Municipality
Muang District, Ubon Ratchathani Province

มิชชัย ศรีคุณ¹

Meechai Srikoon¹

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น¹

Western University¹

Email : Mechai_2508@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 : กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ในเขตเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ประชากรในการศึกษา คือ ครูสายผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 209 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลจะทำการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์คำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่า t-test และค่า F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1. ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านธรรมาภิบาล ด้านวิสัยทัศน์ ด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน 2. ครูที่มี เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ; ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา; ความคิดเห็น

* Received November 28, 2021; Revised January 5, 2022; Accepted January 10, 2022

ABSTRACT

The objectives of the research article were to study and compare the opinions of teachers on the Leaders of Secondary School Administrators in the 21st Century : A Case Study of Schools Under the Office of Secondary Education Service Area 29 in Mueang District Municipality Ubon Ratchathani Province study population The samples were 209 teachers under the Secondary Educational Service Area Office, District 29. The questionnaire instrument was used as a questionnaire. The analysis of the data is processed by computers. Calculate the frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The results revealed that: 1. Teacher's Opinion toward the Leadership of Secondary School Administrators Overall and every aspect in every aspect is at a high level. Sorted the average from highest to lowest was the ability to communicate. problem solving ability On the other hand, he is confident in himself. Governance vision Side is a person who is committed to the success of the work. 2. Teachers with gender, education level, job title and work experience different opinions Overall and each aspect is not different.

Keywords : Leadership; Secondary School Administrators; Opinions

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ปัจจุบันองค์กรที่มีการจัดการที่ดีทั้งหลายต่างต้องการบุคลากรที่มีภาวะผู้นำที่เก่งและมีประสิทธิภาพมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความสามารถในการสื่อสารทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กรซึ่งขณะเดียวกันก็ต้องสามารถสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ (Participation Cooperation) เป็นการนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและลดปัญหาความขัดแย้งในการประสานงานกับบุคคลรอบข้างได้ ดังนั้นผู้นำสมัยใหม่จะประสบความสำเร็จได้ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ให้ทันต่อสภาวะของการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่รุ่มเร้าอยู่ตลอดเวลา ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถทำให้ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างมีคุณภาพและเต็มความสามารถใน โลกของการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่สามารถแก้ปัญหาอันอาจเกิดขึ้นในอนาคตโดยการกระตุ้นให้บุคคลอื่นเชื่อถือและยอมรับวิธีการทำงานของตน ธงชัย สันติวงษ์ (2550) อีกทั้งผู้บริหารควรทำหน้าที่ประสานการทำงานของสมาชิกในกลุ่มให้ประสบความสำเร็จช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ขจัดปัญหาและอุปสรรคต่างๆ

ประสานการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายโดยทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้พลังอำนาจที่ได้รับการยอมรับ (Lussier R.N. and Achua C.F., 2009) สร้างแรงจูงใจต่อผู้ปฏิบัติงาน ให้ทำงานจนประสบความสำเร็จซึ่งการกระทำนี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้นำมีภาวะผู้นำ ด้วยเหตุนี้ผู้นำกับภาวะผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กัน (Bryman A., 2007) ภาวะผู้นำสามารถเรียนรู้ฝึกฝนและสร้างขึ้นได้ (Eden D. and Shani A.B. , 2004) อีกทั้งเป็นหัวใจของความสำเร็จในทุกองค์กร

ภาวะผู้นำถือได้ว่าเป็นคุณสมบัติภายในของตนหรือเรียกได้ว่ามีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่าง สามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่งและอำนาจบารมี (Power) ที่มีอยู่ในตน อีกทั้งเป็นเครื่องมือที่สามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถ้อยยอมรับร่วมมือหรือยอมรับในตัวของเขาได้ ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ การตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายของกลุ่มหรือขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สอดคล้องกับ พิเชษฐ วรงค์เกียรติขจร (2553) ที่อธิบายความหมายของ ภาวะผู้นำว่าเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อกับบริหารที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาองค์กรให้เป็นกระบวนการ ที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นโดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมมือหรือปฏิบัติงานตามผู้นำนั้นด้วยความศรัทธาและด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กันจนสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง

ดังนั้น ผู้นำองค์กรหรือผู้นำหน่วยงานจะต้องมีพฤติกรรมและคุณลักษณะที่ได้รับการยอมรับจาก กลุ่มหรือสังคมในลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรรวมทั้งต้องได้รับการสนับสนุน มี ศิลปะในการใช้คน มีความสามารถในการปรับปรุงองค์กร รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและสร้างเสริมกำลังใจ จนสามารถเอาชนะใจคนรอบข้างได้ ผู้นำเป็นเสมือนหนึ่งแกนกลางของการปรับปรุงแก้ไขและการจัด ระบบงานให้สอดคล้องประสานเข้าด้วยกัน ผู้นำจึงต้องรู้จักใช้ภาวะผู้นำในการชี้นำ และจัดการเพื่อสร้าง อิทธิพลและแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจในงาน มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เป็นผู้ชี้แนะการปฏิบัติงานและกิจกรรม ผู้นำจึงต้องเรียนรู้อยู่เสมอเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมอันจะทำให้องค์กรก้าวหน้า วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2549) ซึ่งสภาวะการณ์ปัจจุบันโลกมีการ เปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำจะต้องถูกปรับเปลี่ยนไปด้วยความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ ทำทนายการทำงานของผู้ผู้นำในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จกระบวนการทัศนในการมองภาวะ ผู้นำในลักษณะบุคคลหรือกระบวนการนั้นไม่กว้างและลึกพอที่จะพัฒนาผู้นำให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังที่ Avolio (1999) เสนอว่า เราต้องเริ่มต้นคิดใหม่ว่าภาวะผู้นำนั้นมีลักษณะที่เป็นระบบ (As a System) ซึ่งจะทำให้มองภาวะผู้นำได้กว้างและลึกพอที่เราจะสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพนั้น ผู้นำที่ดีควรมีภาวะผู้นำแบบมีวิสัยทัศน์ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาตนเองให้เป็น ที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ตามกระตุ้นให้ผู้ตามแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ที่ชาญฉลาดให้ความสำคัญกับผู้

ตามอย่างทั่วถึงพัฒนาผู้นำและผู้ตามในทุกส่วนขององค์กรได้ ในขณะที่สถานศึกษาของไทยได้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่ต้องอาศัยผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษาที่มีความชัดเจนทั้งในดำนนโยบายและด้านการบริหารกล่าวถึงความสำเร็จความก้าวหน้าของสถานศึกษาแต่ละแห่งการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญๆ การริเริ่มสิ่งใหม่ๆ การบุกเบิกความรู้ใหม่ก็จะพบว่าปัจจัยหนึ่งที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จคือบทบาทความสามารถในการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา และรองลงมาคือความก้าวหน้าทางวิชาการและเป็นแหล่งผลิตนักเรียนที่เป็นแบบอย่างต่างๆ ที่มีจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาแล้วยังสามารถสอบเข้าศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ดีในสถาบันระดับอุดมศึกษาชั้นนำของประเทศได้เป็นจำนวนมาก อีกทั้งยังออกไปประกอบอาชีพในทิศทางที่เหมาะสมกับตนเองได้ ตลอดจนมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ

จากบทบาทที่สำคัญด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องมี เพื่อเป็นตัวชี้วัดถึงคุณภาพการบริหารและจัดการศึกษาโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนนั้นๆ ว่าจะมีมาตรฐานมากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 : กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ในเขตเทศบาลอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 6 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 1)โรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราช 2)โรงเรียนนารีนุกูล 3)โรงเรียนนารีนุกูล 2 4)โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อุบลราชธานี 5)โรงเรียนอุบลราชธานีศรีวนาลัย 6)โรงเรียนปทุมวิทยาคม ว่ามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับใดในด้านต่างๆ 6 ด้าน คือ ด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสาร ด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเองด้านเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา และด้านเป็นผู้มีหลักธรรมาภิบาล เพื่อจะเป็นหลักฐานสะท้อนให้เห็นในสภาพข้อเท็จจริง และเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 : กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ในเขตเทศบาลอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 : กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ในเขตเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ทำให้ทราบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 : กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ในเขตเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

3.2 ผลการศึกษาจะเป็นแนวทางนำไปใช้ประโยชน์และส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 : กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ในเขตเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 : กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ในเขตเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูสังกัดโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ในเขตเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 6 โรงเรียน จำนวน 436 คน กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบสอบถามจำนวน 209 คน จากการสุ่มตัวอย่างจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามการคำนวณจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) เป็นตัวอย่างมาศึกษา โดยวิธีอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีค่าความเชื่อมั่นจากการทดสอบแบบสอบถามทั้งหมดได้ค่าแอลฟา 0.94 การวิเคราะห์ข้อมูลทำการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่า F-test

5. ผลการวิจัย

5.1 ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 : กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ในเขตเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

ตารางที่ 1 ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ในเขตเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานีโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน

รายการ	n = 209			ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. ด้านวิสัยทัศน์	3.79	0.758	มาก	5
2. ด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน	3.72	0.839	มาก	6
3. ด้านความสามารถในการสื่อสาร	3.99	0.792	มาก	1
4. ด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.82	0.819	มาก	3
5. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา	3.89	0.817	มาก	2
6. ด้านธรรมาภิบาล	3.80	0.839	มาก	4
เฉลี่ย	3.84	0.810	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ในเขตเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดคือ ด้านความสามารถในการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.99$) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.89$) ด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 3.82$) ด้านธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 3.80$) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.79$) ด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.72$)

เมื่อพิจารณารายด้านมีผลการวิจัย ดังนี้ 1)ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เป็นผู้จัดทำแผนงานประจำปีเสมอ รองลงมาคือ เป็นผู้คิดฝันอย่างมีเหตุผลส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เป็นผู้คิดนอกกรอบเสมอ 2)ด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้จักให้กำลังใจลูกน้องอย่างเหมาะสมกับกาลเทศะรองลงมาคือ มีแผนการทำงานอย่างแน่วแน่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ไม่แสดงอาการย่อท้อเมื่อพบอุปสรรค 3)ด้านความสามารถในการสื่อสาร โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีปิยวาจา รองลงมาคือ มองโลกในแง่ดีส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รักษาคำพูดของตนไว้อย่างมั่นคง 4)ด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเองโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ กล้าตัดสินใจแม้อยู่ในภาวะเสี่ยงรองลงมาคือ กล้าปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เป็นผู้ผู้นำในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เสมอ 5)ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาโดยภาพรวม

และรายชื่ออยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถแก้ปัญหาได้อย่าง ยั่งยืนรองลงมาคือ สามารถแยกแยะว่าจะอะไรคือสาเหตุของปัญหาที่สะสมมาส่วนชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เข้าใจถึงวิธีแก้ปัญหาแบบ win-win 6)ด้านธรรมาภิบาลโดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บริหารโดยยึดหลักนิติธรรมรองลงมาคือ บริหารโดยยึด หลักคุณธรรมส่วนชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เน้นความโปร่งใสในการบริหารพร้อมให้ตรวจสอบ

5.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 : กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ในเขตเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 : กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ในเขตเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามเพศ พบว่า ความคิดเห็น โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 : กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ในเขตเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามอายุ พบว่า ความคิดเห็น โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

5.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 : กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ในเขตเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

5.2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 : กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ในเขตเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

5.2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในศตวรรษที่ 21 : กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ในเขตเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความคิดเห็นของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ในเขตเทศบาลอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 6 แห่ง ร่วมประชากรทั้งสิ้น 436 คน กลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบสอบถามจำนวน 209 คน จากการสุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหาร โดยใช้หลักภาวะผู้นำในการบริหารงานในโรงเรียนของตนเองเป็นหลัก เช่น ด้านวิสัยทัศน์ด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงานด้านความสามารถในการสื่อสารด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเองด้านความสามารถในการแก้ปัญหาด้านธรรมาภิบาล การที่โรงเรียนมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่สูงนั้นจะส่งผลทำให้การบริหารจัดการไม่ว่าเป็นด้านใด ย่อมจะประสบผลสำเร็จด้วยดีเพราะผู้บริหารจะได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำย่อมทำให้เกิดความศรัทธาของคณะครูและเจ้าหน้าที่ จะส่งผลต่อการทุ่มเทต่อการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนอย่างเต็มความสามารถ และส่งผลดีต่อผลการเรียนที่ดีของนักเรียนตามมา

ผลการศึกษาในครั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการสื่อสาร ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านธรรมาภิบาล ด้านวิสัยทัศน์ ด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน โดยผู้ศึกษาจะได้นำประเด็นที่ได้จากการศึกษามาอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านความสามารถในการสื่อสาร โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีปิยวาจา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รักษาคำพูดของตนไว้อย่างมั่นคง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Robert (2005) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการจัดบรรยากาศที่เหมาะสมของโรงเรียนจากการศึกษาพบว่าผู้นำในสถานศึกษาจำเป็นต้องมองเห็นถึงความต้องการของบรรดาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหลายรวมถึงจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้พวกเขาได้แสดงความคิดเห็น และแสดงวิสัยทัศน์ได้อย่างเต็มที่ในลักษณะการเพิ่มพลังอำนาจ ที่สำคัญจะต้องสามารถนำพาให้พวกเขา ร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์นั่นเอง

2) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถแก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เข้าใจถึงวิธีแก้ปัญหาแบบ win-win สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับแนวคิดของ McCall and Lombardo ที่ศึกษาคุณลักษณะที่จะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ประกอบด้วย คุณลักษณะ 4 ประการ คือ 1)ความมั่นคงทางอารมณ์และบุคลิกภาพ ได้แก่ ความสุขุมเยือกเย็น ความสงบโดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีความตึงเครียด 2)การยอมรับผิด เมื่อมีข้อผิดพลาด เริ่มต้นใหม่ 3)ทักษะการสื่อสารที่ดี คือ ความสามารถที่จะโน้มน้าวและสื่อสารให้ผู้อื่นคล้อยตามความคิดเห็นโดยไม่ต้องใช้อำนาจข่มขู่ และ 4)ความ

ฉลาด สามารถเข้าใจเรื่องต่างๆ ได้หลากหลายมากกว่า รู้สึกเพียงเรื่องหนึ่งเรื่องใดและใจแคบ(มานิต บุญประเสริฐ และคณะ, 2549)

3) ด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กล้าตัดสินใจแม้อยู่ในภาวะเสี่ยง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภา อำไพวรรณ พลสุสุข หงคานนท์ และปรกรณ์ ประจัญบาน (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการสร้างแรงจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพุทธชินราชพิษณุโลกผลการวิจัยพบว่าระดับของพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงโดยด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือด้านพฤติกรรมผู้นำแบบผู้บุกเบิกงานส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านพฤติกรรมผู้นำแบบยึดระเบียบระดับของการสร้างแรงจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงโดยด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือด้านลักษณะของงานส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลพุทธชินราชพิษณุโลกตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .443, p < .01$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .539, p < .01$) พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลพุทธชินราชพิษณุโลกตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างแรงจูงใจโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .751, p < .01$)

4) ด้านธรรมาภิบาล โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บริหารโดยยึดหลักนิติธรรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เน้นความโปร่งใสในการบริหารพร้อมให้ตรวจสอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินทร์นัฏ แฉงดี(2551) ได้ศึกษาการนำเสนอรูปแบบการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนบึงพิมพาสสามัคคีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์เขต 2 พบว่าผู้บริหารมีปัญหาการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลอยู่น้อยมาก 3 หลัก คือ (1)หลักนิติธรรม ปัญหาที่พบคือการจัดทำทะเบียนพัสดุไม่เป็นปัจจุบันมากที่สุดรองลงมาคือขาดความคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของบุคลากรในโรงเรียน (2)หลักคุณธรรม ปัญหาที่พบคือไม่มีการนิเทศติดตามและประเมินผลด้วยความยุติธรรมมากที่สุดรองลงมาคือความไม่เป็นธรรมในการมอบหมายงานให้กับบุคลากรและไม่สามารถสร้างระบบเครือข่ายคุณธรรมระหว่างโรงเรียนในกลุ่ม (3)หลักความโปร่งใส ปัญหาที่พบคือยังไม่มีฐานข้อมูลแหล่งเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเผยแพร่อย่างสม่ำเสมอมากที่สุดรองลงมาคือขาดการตรวจสอบและประเมินผลการใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและขาดการเปิดเผยการประเมินความดีความชอบของบุคลากรในโรงเรียนส่วนปัญหาการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลอยู่ในเกณฑ์พอใช้ 3 หลักคือหลักความรับผิดชอบปัญหาที่พบคือไม่สามารถให้บุคลากรรับผิดชอบเรื่องการประกันคุณภาพมากที่สุดรองลงมาคือจัดบุคลากรรับผิดชอบงานไม่เหมาะสมกับศักยภาพผู้ปฏิบัติงานและไม่สามารถ

สร้างความสำนึกความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งยังไม่สามารถสร้างสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียนและไม่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรร่วมกันรับผิดชอบการปฏิบัติงานด้วยความเสียสละและอุทิศตนหลักธรรมาภิบาลที่มีปัญหาปานกลางคือหลักการมีส่วนร่วมปัญหาที่พบคือไม่สามารถจัดทำหลักสูตรที่สนองความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นอย่างแท้จริงมากที่สุดรองลงมาไม่สามารถส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาโดยมีภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและบุคลากรไม่มีส่วนกำหนดเกณฑ์การประเมินร่วมกันปัญหาสุดท้ายที่มีปัญหาปานกลางคือหลักความคุ้มค่าพบว่ามีปัญหาคือไม่สามารถควบคุมการเบิกจ่ายโครงการต่างๆอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากที่สุดรองลงมาคือไม่สามารถควบคุมการใช้สื่ออุปกรณ์อย่างคุ้มค่าได้ประโยชน์สูงสุดและยังไม่สามารถบริหารให้นักเรียนสามารถใช้ห้องปฏิบัติการต่างๆอย่างสม่ำเสมอ

5) ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือเป็นผู้จัดทำแผนงานประจำปีเสมอ ส่วนชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เป็นผู้คิดนอกกรอบเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Boone (1989) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของศึกษาธิการเขตในชนบท เพื่อค้นหาสิ่งที่เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จในการปรับโครงสร้างของกลุ่มโรงเรียนในเขตชนบทของรัฐเท็กซัส และรัฐโอกาโฮมา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของศึกษาธิการเขตในชนบมีลักษณะร่วมกัน 4 ประการ คือ (1)วิสัยทัศน์และความตื่นตัว โดยเข้าถึงคุณภาพของการศึกษา และตระหนักถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง (2)การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยให้ความสำคัญต่อการสื่อสารหรือสื่อความกับคณะกรรมการ ในการสร้างเป้าหมายและกลยุทธ์ในการดำเนินงานร่วมกัน (3)การสร้างความไว้วางใจต่อครูใหญ่ ครู คณะกรรมการโรงเรียนและชุมชน (4)การตรวจสอบติดตามผลเพื่อให้เกิดความแน่ใจได้ว่างานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ได้ดำเนินการบรรลุสำเร็จตามเป้าหมายอย่างน้อยเพียงใดคุณลักษณะของศึกษาธิการเขต จึงต้องเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์และเป็นผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางนวัตกรรม พร้อมทั้งแสวงหานวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะนำมาพัฒนาการเรียนรู้อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) ด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้จักให้กำลังใจลูกน้องอย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ ส่วนชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ไม่แสดงอาการย่อท้อเมื่อพบอุปสรรค สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจำแนกตามเพศอายุและประสบการณ์การเป็นผู้บริหารเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์และควมมีอิทธิพลของแต่ละปัจจัยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 684 คน มีผลการวิจัยดังนี้ 1)ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุดโดยผู้บริหารที่มีเพศต่างกันมีระดับ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกันและผู้บริหารที่มีอายุต่างกันมีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่างกันมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดสามปัจจัยคือแรงจูงใจภายในสภาพแวดล้อมแบบเปิดและความรู้เชิงลึกเมื่อศึกษาเปรียบเทียบด้านเพศอายุและประสบการณ์การเป็นผู้บริหารพบว่าไม่แตกต่างกัน 3) โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่าปัจจัยแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์รองลงมาคือปัจจัยสภาพแวดล้อมแบบเปิดมีน้ำหนักอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และปัจจัยความรู้เชิงลึกมีน้ำหนักอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งสามตัวรวมกันอธิบายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา

7) ด้านความสามารถในการสื่อสาร โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีปิยวาจา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รักษาคำพูดของตนไว้อย่างมั่นคง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Robert (2005) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการจัดบรรยากาศที่เหมาะสมของโรงเรียนจากการศึกษา พบว่า ผู้นำในสถานศึกษาจำเป็นต้องมองเห็นถึงความต้องการของบรรดาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหลายรวมถึงจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้พวกเขาได้แสดงความคิดเห็นและแสดงวิสัยทัศน์ได้อย่างเต็มที่ในลักษณะการเพิ่มพลังอำนาจ ที่สำคัญจะต้องสามารถนำพาให้พวกเขาร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์นั่นเอง

8) ด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กล้าตัดสินใจแม้อยู่ในภาวะเสี่ยง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภา อ่ำไพลวรรณ พลุสุข หงคานนท์ และ ปกรณ์ ประจัญบาน (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการสร้างแรงจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพุทธชินราชพิษณุโลกผลการวิจัยพบว่าระดับของพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงโดยด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือด้านพฤติกรรมผู้นำแบบผู้บุกเบิกงานส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านพฤติกรรมผู้นำแบบยึดระเบียบระดับของการสร้างแรงจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงโดยด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือด้านลักษณะของงานส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลพุทธชินราชพิษณุโลกตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .443$, $p < .01$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .539$,

$p < .01$) พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลพุทธชินราชพิษณุโลกตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างแรงจูงใจโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .751, p < .01$)

จากการวิจัยครั้งนี้องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาภาวะผู้นำบุคลิกภาพและแนวคิดต่างๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานได้จริง การให้ความรู้และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาผ่านการให้การอบรม สัมมนา ติวงานเพื่อให้สามารถแสดงศักยภาพของตนผ่านงานให้มากที่สุด มีการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เสมอ นอกจากนี้ยังต้องตัดสินใจในงานส่วนรวมและรวมถึงการลดความขัดแย้งพร้อมทั้งสร้างความสามัคคีในเวลาเดียวกัน ดังนั้นในการทำงานจึงต้องมีการผสมผสานความคิดอย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กับทุกคนทุกระดับเพื่อให้ทุกคนมีความสุขในการทำงาน และเข้าใจถึงลักษณะของผู้นำที่ดีควรมีผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา สามารถแยกแยะถึงสาเหตุของปัญหา และเข้าใจถึงข้อเสนอแนะและทางเลือกของวิธีการแก้ปัญหา

ภาวะผู้นำมีการจัดแบ่งหลายลักษณะแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับผู้จัดแบ่งว่าใช้เกณฑ์อะไรมาจัด เช่นมีการจัดประเภทของภาวะผู้นำเป็นภาวะผู้นำแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ภาวะผู้นำภาคเอกชนและภาครัฐ เป็นต้น ส่วนแบบของภาวะผู้นำก็มีการจัดแบ่งในหลายลักษณะเช่นเดียวกัน ในขณะเดียวกันก็มีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำแบบต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านตัวผู้นำเช่น กระบวนทัศน์ ความกล้า ค่านิยม การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น เรื่องความรู้ความสามารถ เรื่องจิตสำนึกความรับผิดชอบงาน ปัจจัยด้านสถานการณ์ เช่น ลักษณะของปัญหา สมรรถภาพขององค์กร และปัจจัยด้านกระบวนการปฏิบัติงาน เช่น โครงสร้างองค์กร ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ส่วนแบบการนำนั้นสามารถทำได้หลายวิธีการ เช่น นำโดยค่านิยม นำโดยจริยธรรม นำโดยการสร้างทีมงาน และนำโดยบุคคลโอบาย ผู้นำที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 1)คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไปประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความไว้วางใจได้ เป็นคนกล้าแสดงออก การเป็นคนที่มีการแสดงออกที่เหมาะสม ความมั่นคงทางอารมณ์ มีลักษณะเด่นที่เห็นได้ชัด ความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน เป็นคนดูอบอุ่นหรือเอื้ออาทร มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด การรู้จักตนเองและความอ่อนน้อมถ่อมตน และ 2)คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน ประกอบด้วย ความรู้ สึกที่มุ่งมั่น ความฉลาดทางอารมณ์ ความกล้าหาญ การควบคุมภายในตนเอง ความสามารถในการปรับตัวและความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม การบริหารงานในปัจจุบันนี้ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องใช้ภาวะ การเป็นผู้นำเข้ามา เกี่ยวข้องเพราะจะสามารถได้ใช้หรือพยายามชี้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงานออกมาในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด พึงระลึกไว้เสมอว่าพนักงานทุกคนมีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงาน เป็นผู้หลักค้ำให้งานทุกอย่างของกิจการนั้นสามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น การบริหารงานที่ดีจะต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะ ความเป็นผู้นำและเก่งงาน เก่งคน เก่งคิด เก่งการดำเนินชีวิตไปพร้อมๆ กัน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ควรมีนโยบายการประเมินภาวะผู้นำสำหรับผู้ที่จะสอบเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

7.1.2 ควรมีนโยบายการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกรณีที่จะเลื่อนวิทยฐานะในระดับผู้บริหาร

7.1.3 ควรมีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ตนเองสังกัดอยู่ ทุกปีการศึกษา

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ด้านวิสัยทัศน์ผู้นำเป็นผู้คิดอะไรทำอะไรเพื่ออนาคต ให้มากกว่าเดิม

7.2.2 ด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงานผู้นำต้องพัฒนาวิธีทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ

7.2.3 ด้านความสามารถในการสื่อสาร ผู้นำควรที่รู้จักกระตุ้นให้ผู้อื่นแสดงออกด้วยความจริงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นอย่างชัดเจนมากขึ้นกว่าเดิมอีก

7.2.4 ด้านเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเองผู้นำต้องกล้าตัดสินใจแม้อยู่ในภาวะเสี่ยง

7.2.5 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ผู้นำควรสามารถแยกแยะว่าอะไรคือสาเหตุของปัญหาที่สะสมและนำมาแก้ไขถึงสาเหตุให้มากขึ้น

7.2.6 ด้านธรรมาภิบาล แม้ผู้นำจะมีความรับผิดชอบสูงในงานที่ปฏิบัติหรือสั่งการ แต่ผู้นำควรที่จะบริหารโดยยึดหลักคุณธรรมให้มากยิ่งขึ้น

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

7.3.2 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

7.3.3 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

8. บรรณานุกรม

กิตต์กัญจน์ ปฏิพันธ์ (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
อาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ชรินทร์ แผงดี. (2551). การนำเสนอรูปแบบการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนบึงพิมพาสამัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2550). พฤติกรรมองค์การ: การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นิภา อำไพวรรณ พลสุข หงคานนท์ และปกรณ์ ประจัญบาน. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการสร้างแรงจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพุทธชินราชพิษณุโลก. วารสารการพยาบาลและสุขภาพ. 5(3). 65-79.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. (2553). ผู้นำการบริหารยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- มานิต บุญประเสริฐ และคณะ. (2549). รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำในระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2549). ผู้นำการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : ธนาเพรส แอนด์ กราฟฟิค.
- Avolio, J. & Bernard M. (1999). *Transformational leadership, charisma, and beyond*. CA : Sage.
- Boone, L. E. & Kurtz, D. L. (1989). *Contemporary Marketing*. 6th ed. Hinsdale : The Dryden Press.
- Bryman, A. (2007). *The Research Question in Social Research: What is its Role?* *Int. Journal Social Research Methodology*. 10(1). 5-20.
- Eden, D. and Shani, A. B. (2004). Pygmalion goes to boot camp : Expectancy, leadership and trainee performance. *Journal of Applied Psychology*. 67. 194–199.
- Lussier, Robert N., and Christopher F. Achara. (2004). *Leadership: theory, application, b skill development*. Mason, Ohio : Thomson/South-Western.
- Robert. (2005). *Relationships between measures of leadership and climate*. Nevada : University of Nevada press.