



ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อชุมชนวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27

Leadership Styles Affecting the Professional Learning Community in Schools under the Office Secondary Educational Service Area 27

เจตวัตร สวัสดิ์พานิชย์^{1*} และ วัลลภา อารีรัตน์²

Jetavat Sawaspanich^{1*} and Wallapha Ariratana²

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Associate Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับชุมชนวิชาการของครูในสถานศึกษา และ 3) ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อชุมชนวิชาการของครูในสถานศึกษา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 3,012 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 459 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (1970) [11] และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำแบบการให้รางวัลและการลงโทษ
2. ระดับชุมชนวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมแบบรวมพลัง
3. ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อชุมชนวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบให้รางวัลและการลงโทษ 2) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และ 3) ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบมี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.84 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 69.90 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

* Corresponding author. Tel. Mobile 093-3209711

E-mail address: jetavat@kkumail.com

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\hat{Y} = 0.79 + 0.29 (X_4) + 0.28 (X_3) + 0.25 (X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\hat{ZY} = 0.32 (Zx_4) + 0.29 (Zx_3) + 0.28 (Zx_5)$$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ชุมชนวิชาการของครูในสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to study: 1) level of the administrators' leadership styles under the Office of Secondary Educational Service Area 27, 2) level of professional learning community in schools under the Office of Secondary Educational Service Area 27 and 3) the leadership styles affecting the professional learning community in schools under the Office of Secondary Educational Service Area 27. The population included 3,012 school's administrators and teachers under of the Office of Secondary Educational Service Area 27. 459 samples were drawn by using Krejcie and Morgan (1970) [11] Table. The stratified random sampling technique was employed in order to draw the samples based on the school size. The research instrument was a five-rating scale questionnaire which was constructed by researcher. The data were analyzed by using the package program for frequency, percentage, means, standard deviation, correlation Pearson Product Moment Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

Research findings were as follows:

1. The leadership styles of schools administrators under the Office of Secondary Educational Service Area 27 in all aspect were at "High" level. When considering each aspect, it was also at High level. The highest mean score was supportive leadership and the lowest mean score was reward and punishment leadership.
2. The professional learning community in schools under the Office of Secondary Educational Service Area 27 in all aspect were at "High" level. When considering each aspect, it was also at High level. The highest mean score was learning enhancement and information technology and the lowest mean score was team empowerment.
3. The leadership styles affecting the professional learning community in schools under of the Office of Secondary Educational Service Area 27 included 1) the reward and punishment leadership 2) the directive leadership and 3) the charismatic leadership. The Multiple Correlation Coefficient was 0.84 and the Predictive Power was 69.90 % with statistically significant differences at 0.01 level. The predictive equation could be presented in unstandardized score and standardized score as follows:

The Regression Equation as Unstandardized Score:

$$\hat{Y} = 0.79 + 0.29 (X_4) + 0.28 (X_3) + 0.25 (X_5)$$

The Regression Equation in Standardized Score:

$$\hat{ZY} = 0.32 (Zx_4) + 0.29 (Zx_3) + 0.28 (Zx_5)$$

Keywords: Leadership Styles, Professional Learning Community

บทนำ

สถานการณ์ของโลกในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยในหลายด้าน ซึ่งสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน คือ การจัดการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าไปสู่การพัฒนาคุณภาพ ให้มีความรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง และถือเป็นการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ [1]

ภายใต้ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) รัฐบาลได้มุ่งเน้นให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลักสามประการ คือ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา โดยการบริหารจัดการศึกษานั้นได้ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) เพื่อเป็นรากฐานและความเข้มแข็งในการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้ตามมาตรฐานสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการพัฒนาคน พัฒนางาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทำให้โรงเรียน ชุมชน เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ [2]

โรงเรียนเป็นสถาบันการศึกษาที่สำคัญในการพัฒนาคน ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพในการแข่งขัน [3] ทั้งนี้สิ่งที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานของครู เพราะครูถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิรูปการศึกษาและพัฒนาผู้เรียน ให้ครูได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมถึงจัดให้มีการทำงานเป็นเครือข่ายระหว่างครูด้วยกันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้เกิดสังคมหรือชุมชนวิชาการขึ้นมา

ชุมชนวิชาการของครู (Professional Learning Community) คือ สังคมของการทำงาน การเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องของครู เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มที่ตามศักยภาพ โดยบทบาทของครูจะเปลี่ยนจากครูผู้สอน (Teacher) เป็นครูฝึก (Coach) หรือเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning Facilitator) มีการทำงานร่วมกัน [4] สอดคล้องกับงานวิจัยของประเทศญี่ปุ่นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการใช้เวลาของครูผู้สอน ซึ่งพบว่าเมื่อครูมีชั่วโมงสอนน้อยลง จะมีโอกาสใช้เวลาที่เหลือในการ

พัฒนางานของตน เช่น การประชุมปรึกษาหารือ ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

องค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งต่อการสร้างความเป็นชุมชนวิชาการของครูให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้นั้น คือ ผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำแนวนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ให้การชี้แนะให้ครูผู้สอนได้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการเป็นชุมชนวิชาการได้ และปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นศักยภาพของบุคคลในการสร้างกระบวนการเพื่อจูงใจให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ได้ [5]

ภาวะผู้นำ (Leadership Style) เป็นโครงสร้างความต้องการของผู้นำที่จะจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งไม่ได้เป็นเรื่องของพฤติกรรมโดยตรง ภาวะผู้นำจึงเป็นคุณลักษณะของผู้นำ ประสิทธิภาพของผู้นำเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานของกลุ่มและผลผลิต [6] สอดคล้องกับการศึกษาของ Howell & Costley (2001) [7] ได้สรุปภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพไว้ 5 รูปแบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) ภาวะผู้นำแบบให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment Leadership) และภาวะผู้นำแบบเชิงศรัทธาบารมี (Charismatic Leadership) ผู้นำอาจใช้แบบภาวะผู้นำแบบใดแบบหนึ่ง หรือหลายแบบกับผู้ที่บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องแบบภาวะผู้นำพบว่า แบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ตามรวมถึงความพึงพอใจต่องาน และความพึงพอใจที่จะเกิดต่อองค์กรและสภาพงาน [8] แบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีผลทางบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อความพึงพอใจสำหรับผู้ตาม เป็นต้น [9]

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู เพราะถือว่า ครูเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยแนวทางในการพัฒนาคุณภาพครูผู้สอนที่ผ่านมาทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ได้ให้ความสนใจในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน หรือชุมชนวิชาการของครู (Professional Learning Community) เพราะจากผลการวิจัย พบว่า การที่ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน แทนการมุ่งทำงานแบบต่างคนต่างทำ

จะส่งผลให้นักเรียนนั้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร จึงต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองร่วมกันในการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ ภายใต้การนำเอาภาวะผู้นำที่เหมาะสม เพราะภาวะผู้นำที่เหมาะสมนั้นจะช่วยกระตุ้นและสร้างความตระหนักให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้แบบทีมเรียนรู้ของครูได้ [10]

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานวิชาการ จึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อชุมชนวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เพื่อได้สารสนเทศในการเสริมสร้างความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์อันจะเป็นข้อมูลในการนำไปพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อชุมชนวิชาการของครูอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 อยู่ในระดับใด
2. ชุมชนวิชาการของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบใดบ้างที่ส่งผลต่อชุมชนวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
2. เพื่อศึกษาระดับชุมชนวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อชุมชนวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำอย่างน้อย 1 แบบ ที่ส่งผลต่อชุมชนวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ในสถานศึกษา 60 แห่ง โดยมี ผู้บริหารจำนวน 162 คน และครูจำนวน 2,850 คน รวมทั้งหมดจำนวน 3,012 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (1970) [11] แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา และสุ่มตามตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู จากนั้นนำมาสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน คือ ผู้บริหาร จำนวน 118 คน และครู จำนวน 341 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 459 คน

2. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มุ่งศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อชุมชนวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ การสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ และระดับชุมชนวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีค่าความเที่ยงดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม

ตัวแปรที่ศึกษา	ค่าความเที่ยง (Reliability)	
	กลุ่มทดลอง ใช้ (Try Out)	กลุ่มตัวอย่าง (Sample)
1. ภาวะผู้นำ	0.98	0.98
2. ชุมชนวิชาการของครู	0.96	0.97

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามนำไปแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ และระดับชุมชนวิชาการของครูในสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อชุมชนวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมทั้ง 5 แบบ อยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน อยู่ในระดับ “มาก” ทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำแบบการให้รางวัลและการลงโทษ

1.2 ระดับชุมชนวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัย พบว่า ชุมชนวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน อยู่ในระดับ “มาก” ทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การทำงานเป็นทีมแบบรวมพลัง

1.3 ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อชุมชนวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัย พบว่า จากตัวแปรต้นภาวะผู้นำทั้งหมด

5 แบบ มีภาวะผู้นำ 3 แบบ ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ชุมชนวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบการให้รางวัลและการลงโทษ (X_4) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_3) และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.84 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 69.90

2. อภิปรายผลการวิจัย

2.1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จากการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ให้ความเป็นมิตร มีความเป็นกันเองกับครูและสามารถเข้าถึงได้ง่าย มีการจัดสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของครู แสดงความเห็นอกเห็นใจ และเข้าใจถึงปัญหาของครู ให้การส่งเสริมและสนับสนุนครูทุกคนในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค สอดคล้องกับทฤษฎีของ Northouse [12] ที่ระบุถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสนับสนุนว่า มีความคล้ายคลึงกับ “พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน” ที่นำเสนอในการศึกษาของมหาวิทยาลัย Ohio ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนจะมีพฤติกรรมดังนี้ 1) การแสดงความเป็นมิตรและสามารถเข้าถึงได้ง่าย มีการแสดงความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ที่ดี และความต้องการพื้นฐานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำควรแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุนเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้นำจะปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมและด้วยความเคารพต่อพวกเขา

2.2 ระดับชุมชนวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จากการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้เพราะสถานศึกษามีการระดมทุนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีการประชุมชี้แจง และให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาตนเอง และการจัดการเรียนรู้ มีการวางแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทฤษฎีของวิจารณ์ พานิช [4] ที่กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ ครูควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้สามารถ

พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 โดยการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาวิชาชีพของครู

2.3 ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อชุมชนวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

จากผลการวิจัย พบว่า มีภาวะผู้นำ 3 แบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบการให้รางวัลและการลงโทษ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อชุมชนวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้ร้อยละ 69.90 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบนั้นมีความสำคัญกับชุมชนวิชาการของครูในสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำเอาภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบที่เป็นตัวพยากรณ์มาบูรณาการใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาโร เฟิงส์วาล์ [13] พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการให้รางวัลตามสถานการณ์เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลตอบแทนสำหรับความพยายาม ในการปฏิบัติตน เพื่อบรรลุผลของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ Howell & Frost [14] ในการปฏิบัติงานกลุ่มใหญ่ (ตั้งแต่ 4-5 คน ขึ้นไป) ผู้นำแบบสั่งการมักจะเป็นที่ยอมรับและสร้างความพึงพอใจ ความนิยมชมชอบและแรงดึงดูดต่อกลุ่มจากสมาชิกของกลุ่มได้มากกว่า ทั้งที่โดยทั่วไปแล้ว ธรรมชาติของกลุ่มขนาดใหญ่ มักมีแรงยึดเหนี่ยวระหว่างสมาชิกค่อนข้างต่ำ เหตุผลข้อนี้เป็นเครื่องชี้ว่าภาวะผู้นำแบบสั่งการเหมาะสมที่จะใช้ในองค์กรขนาดใหญ่ เพื่อชี้แนะคนหมู่มากได้เข้าใจ บทบาทหน้าที่และปฏิบัติตามได้อย่างชัดเจน ซึ่งเมื่อทุกคนปฏิบัติตามทิศทางที่ผู้นำชี้แนะแล้ว ก็มักจะประสบผลสำเร็จสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Delbecq และคณะ [15] ทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างบริษัทเอกชนแถบแคลิฟอร์เนีย โดยศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำแบบบาร์มี ภาวะผู้นำแบบให้ความสำคัญกับผลงานของทีม ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และแรงจูงใจภายในตนเองของผู้นำ ด้านใฝ่อำนาจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ใฝ่สัมพันธที่ส่งผลต่อการรับรู้ของทีมบริหารด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม พบว่า มีเพียงภาวะผู้นำแบบบาร์มีของผู้นำเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ของทีมบริหารด้านแรง

จูงใจในการทำงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ในขณะที่ไม่พบความสัมพันธ์ใด ๆ ในทุก ๆ ด้านของแรงจูงใจภายในตนเองของผู้บังคับการรับรู้ของทีมบริหาร

ข้อเสนอแนะ

1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อชุมชนวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ภาวะผู้นำแบบการให้รางวัลและการลงโทษ เป็นตัวแปรที่มีอำนาจการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อชุมชนวิชาการของครูในสถานศึกษามากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำแบบการให้รางวัลและการลงโทษ เพราะเป็นปัจจัยที่จะสร้างชุมชนวิชาการของครูให้เกิดขึ้นได้ โดยผู้บริหารควรมีการจัดหาประโยชน์ที่เป็นแรงจูงใจภายในและภายนอก เมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จ เช่น การให้ของรางวัล รวมไปถึงผู้บริหารและครูจะต้องมีการกำหนดกฎ กติกา ในการให้รางวัลและการลงโทษร่วมกัน เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยบูรณาการนำเอาภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบที่เป็นตัวร่วมกันพยากรณ์ชุมชนวิชาการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบการให้รางวัลและการลงโทษ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี รวมทั้งกำหนดให้มีการนิเทศ ติดตาม ปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาชุมชนวิชาการของครู โดยการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแบบรวมพลัง เพื่อเน้นการทำงานร่วมกันของครู เช่น มีการจัดเวที หรืออบรมเพื่อแลกเปลี่ยนในกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จกับเครือข่ายอย่างเป็นกัลยาณมิตร และมีการพัฒนาช่องทางการสื่อสารให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เช่น การจัดนิทรรศการ การสื่อสารออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ การใช้สื่อสังคมออนไลน์ เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อชุมชนวิชาการของครู โดยแยกตามขนาดโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อนำผลมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารต่อไป

2.2 ควรมีการนำภาวะผู้นำส่งผลกระทบต่อชุมชนวิชาการของครูทั้ง 3 แบบ ในเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลเชิงลึก เช่น จากการสัมภาษณ์ การจัดกลุ่มสนทนา เพื่อให้ได้ข้อมูลและข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในด้านชุมชนวิชาการของครู ด้วยการวิจัยแบบกรณีศึกษา เพื่อได้แนวทางในการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นชุมชนวิชาการของครู

เอกสารอ้างอิง

- [1] Yotha P. The Relationship between Servant Leadership of Administrators and Learning Organization of Schools under Khon Kane Primary Educational Service Area Office 2 [MEd thesis]. Loei: Loei Rajabhat University; 2011. (in Thai).
- [2] Ministry of Education. Autonomous School Management. Bangkok: 2003. (in Thai).
- [3] Sakolkitti D. The Leaderships of School Administrators' Compulsory Educational Management, Chiang Mai Educational Services Area Office 3. [MEd thesis]. Chiang Rai: Chiang Rai Rajabhat University; 2008. (in Thai).
- [4] Panich W. Learning Community for teacher's in 21st Century. Bangkok: 2012. (in Thai).
- [5] Pattanarungson R. Job Performance Satisfaction of CP All (Thailand) Co., Ltd Employees [MBa thesis]. Chonburi: Burapha University; 2001. (in Thai).
- [6] Fiedler FE. Improving Leadership Effectiveness: The Leader Match Concept. New York: Wiley and Son. 1976. (in English).
- [7] Howell JP, Costley DL. Understanding Behaviors for Effective Leadership. New Jersey: Prentice-Hall. 2001. (in English).
- [8] Dofman PW, Howell JP. Leadership in western and Asian countries: Commonalties and differences in effective leadership process and substitutes across culture. Leadership Quarterly. 1994; 8(3): 233-274. (in English).
- [9] Drenth PJ, Koopman PL. Leadership and Manager : International perspectives on managerial behavior and leadership. New York : Peraman. 1984. (in English).
- [10] Sroinam S. A Development of The Learning Organization Model in The Secondary Schools [PhD thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2004. (in Thai).
- [11] Ketchatturat J. Educational Research : theory through practice. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2012. (in Thai).
- [12] Northouse PG. Leadership: Theory and practice. 5th ed. United states of America: Sang. 2007. (in English).
- [13] Phengsawat W. The Structural Equation Modeling of Administrators' Leadership Effectiveness influencing on The School Effectiveness [PhD thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2006. (in Thai).
- [14] Howell JP, Frost PJ. A laboratory study of charismatic leadership. Organizational Behavior and Human Decision Processes. 1988; 43: 243-269. (in English).
- [15] Delbecq A, House R.J, Sully de luque M, Quigley N. Implicit Motives, Leadership, and Subordinate Outcome: An Empirical Test of CEOs. Unpublished manuscript. 2006. (in English).